

**PENGARUH *SPIRITUAL INTELLIGENCE* DAN *ROLE STRESS* TERHADAP
KINERJA AUDITOR DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*
SEBAGAI PEMODERASI
(Studi Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)**



Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar
Sarjana Akuntansi Jurusan Akuntansi pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
M A K A S S A R

Oleh :

ANDI MAPPANYUKKI

90400114041

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

2019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Mappanyukki

Nim : 90400114041

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : Pengaruh *Spiritual Intelligence* dan *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor Dengan *Psychological Well-Being* Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)

Dengan penuh kesadaran menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikasi, tiruan, plagiasi, atau dibuatkan oleh orang lain, sebagian dan seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya , batal demi hukum.

Makassar, 12 Maret 2019

Penyusun

Andi Mappanyukki

NIM. 90400114041



ALAUDDIN

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I Jl. Slt Alauddn Makassar Tlp. (0411) 864924 Fax 864923

Kampus II Jl. Slt. Alauddin No. 36 Samata Sungguminasa- Gowa Tlp. (0411) 424835 Fax 424836

PERSETUJUAN PENGUJI DAN PEMBIMBING

Pembimbing penelitian skripsi saudara **Andi Mappanyukki**, NIM :90400114041, Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan Judul, **“Pengaruh *Spiritual Intelligence* dan *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor Dengan *Psychological Well-Being* Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)”** memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke **Ujian Munaqasyah**.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.

Samata-Gowa, 21 Februari 2019

Dosen Penguji dan Pembimbing

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Penguji 1 : Dr. Lince Bulutoding, SE.

(.....)

Penguji 2 : Memen Suwandi, SE., M.Si

(.....)

Pembimbing 1 : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag

(.....)

Pembimbing 2 : Sumarlin, SE., M.Ak

(.....)



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar ☎ (0411) 864924, Fax. 864923
Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo Romang polong – Gowa . ☎ 424835,
Fax424836

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Spiritual Intelligence* dan *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor Dengan *Psychological Well-Being* Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)”**, yang disusun oleh **Andi Mappanyukki**, NIM: 90400114041, Mahasiswa Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 28 Februari 2019, bertepatan dengan 23 Jumadil Akhir 1440 H, dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Akuntansi.

Samata-Gowa, 1 Maret 2019

24 Jumadil Akhir 1440 H

DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
Sekertaris : Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si.
Munaqisy I : Dr. Lince Bulutoding, SE.
Munaqisy II : Memen Suwandi, SE., M.Si.
Pembimbing I : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.
Pembimbing II : Sumarlin, SE., M.Ak.

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar



Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
NIP. 19581022 198703 1 002

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis persembahkan kepada Allah Rabbul Alamin, zat yang menurut Al-Qur'an kepada yang tidak diragukan sedikitpun ajaran yang dikandungnya, yang senantiasa mencurahkan dan melimpahkan kasih sayang-Nya kepada hamba-Nya dan dengan hidayah-Nya jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan Salam kepada Rasulullah Muhammad SAW. Yang merupakan Rahmatan Lil Aalamiin yang mengeluarkan manusia dari lumpur jahiliyah, menuju kepada peradaban yang Islami. Semoga jalan yang dirintis beliau tetap menjadi obor bagi perjalanan hidup manusia, sehingga ia selamat dunia akhirat.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh *Spiritual Intelligence* dan *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor dengan *Psychological Well-Being* Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)”** penulis hadirkan sebagai salah satu prasyarat untuk menyelesaikan studi S1 dan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Sejak awal terlintas dalam pikiran penulis akan adanya hambatan dan rintangan, namun dengan adanya bantuan moril maupun materil dari segenap pihak yang telah membantu memudahkan langkah penulis. Menyadari hal tersebut, maka penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada segenap pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Secara khusus penulis menyampaikan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta ayahanda A.M. Agussalim dan Ibunda Andi Mommo yang telah

melahirkan, mengasuh, membesarkan dan mendidik penulis sejak kecil dengan sepenuh hati dalam buaian kasih sayang kepada penulis.

Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak, diantaranya :

1. Bapak Prof. Dr. H.Musafir Pababbari, M.Si, selaku Rektor beserta Wakil Rektor I, II, III dan IV UIN Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag selaku Dekan beserta Wakil Dekan I sekaligus Pembimbing I, serta Wakil Dekan, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
3. Bapak Jamaluddin M, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Akuntansi UIN Alauddin Makassar yang selalu memberikan nasihat dan masukannya dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Memen Suwandi SE., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi UIN Alauddin Makassar sekaligus penasehat akademik yang selalu memberikan motivasi-motivasi yang luar biasa.
5. Bapak Sumarlin, SE., M.Ak selaku pembimbing II yang dengan ikhlas telah memberikan bimbingan dan petunjuk kepada penulis sampai selesainya skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat.
7. Seluruh staf akademik, tata usaha, serta staf jurusan Akuntansi UIN Alauddin Makassar.
8. Seluruh Pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberi izin dan memberikan informasi kepada penulis terkait data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian.

9. Rekan-rekan seperjuangan Contabilita angkatan 2014 terkhusus untuk Akuntansi B, terima kasih atas segala motivasi dan bantuannya selama penyelesaian skripsi ini serta telah menjadi teman yang hebat bagi penulis.
10. Seluruh mahasiswa jurusan akuntansi UIN Alauddin Makassar, kakak-kakak maupun adik-adik tercinta, terima kasih atas persaudaraannya serta berbagai dukungan dan motivasi yang diberikan.
11. Teman-teman KKN khususnya untuk teman posko di Desa Tassipi, Kecamatan Amali, Kabupaten Bone yang senantiasa memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Semua keluarga, teman-teman, dan berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dengan ikhlas dalam banyak hal yang berhubungan dengan penyelesaian studi penulis.

Akhirnya dengan segala keterbukaan dan ketulusan, skripsi ini penulis persembahkan sebagai upaya maksimal dan memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Akuntansi pada UIN Alauddin Makassar dan semoga skripsi yang penulis persembahkan ini bermanfaat adanya. Aamiin. Kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT dan kekurangan tentu datanginya dari penulis. Kiranya dengan semakin bertambahnya wawasan dan pengetahuan, kita semakin menyadari bahwa Allah SWT adalah sumber segala sumber ilmu pengetahuan sehingga dapat menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala.

Penulis,

ANDI MAPPANYUKKI
90400114041

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK	xii
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian	10
E. Penelitian Terdahulu	16
F. Pengembangan Hipotesis	17
 BAB II : TINJAUAN TEORETIS	
A. Teori Penetapan Tujuan	23
B. <i>Role Theory</i>	25
C. <i>Spiritual Intelligence</i>	26
D. Tekanan Peran (<i>Role Stress</i>)	28
E. Kinerja Auditor	31
F. Aspek <i>Psychological Well-Being</i>	33
G. Kinerja dalam Perspektif Islam	36
H. Rerangka Pikir.....	38
 BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	40
B. Pendekatan Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel	41
D. Jenis dan Sumber data.....	41
E. Metode Pengumpulan Data	42
F. Instrumen Penelitian	42

G. Metode Analisis Data	43
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	53
B. Hasil Penelitian	57
C. Hasil Uji Kualitas Data	60
D. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	62
E. Hasil Uji Hipotesis	67
F. Analisis Deskriptif Variabel.....	74
G. Pembahasan.....	80
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	89
B. Keterbatasan Penelitian.....	90
C. Implikasi Penelitian.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	92-97
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Penelitian Terdahulu	16
Tabel 4.1 : Data Distribusi Kuesioner.....	57
Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	58
Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel 4.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas	60
Tabel 4.7 : Hasil Uji Realibilitas.....	62
Tabel 4.8 : Hasil Uji Normalitas - One Sample Kolmogorov-Smirnov.....	63
Tabel 4.9 : Hasil Uji Multikoleniaritas	65
Tabel 4.10 : Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser	67
Tabel 4.11 : Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	68
Tabel 4.12 : Hasil Uji F – Uji Simultan	69
Tabel 4.13 : Hasil Uji T - Parsial	69
Tabel 4.14 : Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	71
Tabel 4.15 : Hasil Uji F – Uji Simultan	72
Tabel 4.16 : Hasil Uji T – Uji Parsial.....	72
Tabel 4.17 : Statistik Deskriptif Variabel	74
Tabel 4.18 : Deskripsi Item Pernyataan Variabel <i>Spiritual Intelligence</i>	75
Tabel 4.19 : Deskripsi Item Pernyataan Variabel <i>Role Stress</i>	76
Tabel 4.20 : Deskripsi Item Pernyataan Variabel <i>Psychological Well-Being</i>	78
Tabel 4.21: Deskripsi Item Pernyataan Variabel Kinerja Auditor.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Rerangka Pikir.....	39
Gambar 4.1 : Hasil Uji Normalitas – <i>Normal Probability Plot</i>	64
Gambar 4.2 : Hasil Heteroskedastisitas – Grafik Scatterplot.....	66



ABSTRAK

Nama : Andi Mappanyukki
Nim : 90400114040
Judul : *Pengaruh Spiritual Intelligence dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor dengan Psychological Well-Being Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)*

Kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan kini mengalami perubahan signifikan sebagai akibat dari beberapa kasus gagal audit. Kinerja auditor yang buruk dalam menjalankan tugas bisa dipengaruhi oleh kondisi dimana auditor rentan mengalami stres kerja. Kondisi kerja yang kurang kondusif dapat memengaruhi kinerja auditor sehingga dapat memengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap auditor sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung pada auditor internal Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui survei kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis regresi *moderating* dengan pendekatan uji interaksi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *spiritual intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, *psychological well-being* mampu memoderasi *spiritual intelligence* terhadap kinerja auditor, serta *psychological well-being* tidak mampu memoderasi *role stress* terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Implikasi dari penelitian ini diharapkan agar tingkat stress yang dialami oleh auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dapat diatasi dengan menerapkan *spiritual intelligence*. *Spiritual intelligence* yang dimiliki auditor apabila di dukung dengan *psychological well-being*, maka auditor akan mampu mengontrol dirinya dan mendorong untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Kata Kunci: *Spiritual intelligence*, *role stress*, kinerja auditor, *psychological well-being*.

BAB I

PENDAHULUAN

A. *Latar Belakang*

Kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan kini mengalami perubahan signifikan sebagai akibat dari beberapa kasus gagal audit. Seperti halnya kasus yang terjadi pada tahun 2017 Inspektur Jenderal Kemendes Sugito, diduga memberikan uang Rp 240 juta kepada dua pejabat BPK yakni Rochmadi Saptogiri selaku Auditor Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), dan Ali Sadli, selaku Kepala Sub Auditorat III Auditorat Keuangan Negara. Menurut jaksa, uang Rp 240 juta itu diduga diberikan dengan maksud agar Rochmadi memberikan opini WTP terhadap Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) atas laporan keuangan Kemendes tahun anggaran 2016. Selain itu, suap tersebut diduga untuk menutupi temuan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) atas Laporan Keuangan Kemendes pada 2015 dan Semester I 2016, sebesar Rp 550 miliar (Belarminus, 2017)

Nurrohma dan Aman (2016) kasus pembekuan izin terhadap akuntan publik dan kantor akuntan publik juga terjadi oleh Ben Ardi, Akuntan publik Ben Ardi, CPA, telah dikenakan sanksi pembekuan selama 6 bulan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh tim pemeriksaan dari PPPK (Pusat Pembinaan Profesi Keuangan) terhadap Akuntan Publik Ben Ardi, CPA dari KAP Jamaludin, Ardi, Sukinto dan Rekan. Dapat disimpulkan bahwa Akuntan Publik Ben Ardi, CPA belum sepenuhnya mematuhi standar audit (SA)-SPAP dalam pelaksanaan

audit umum atas laporan keuangan PT. Bumi Citra Permai, Tbk Tahun Buku 2013.

Selain kasus yang berhubungan dengan independensi, juga terdapat kasus yang berhubungan langsung dengan kinerja seorang auditor eksternal yaitu kasus KAP Hans Tuanakotta & Mustofa. PT Kimia Farma adalah salah satu produsen obat-obatan milik pemerintah di Indonesia. Masalah yang terjadi karena kesalahan penyajian yang berkaitan dengan persediaan timbul karena nilai yang ada dalam daftar harga persediaan digelembungkan. Berdasarkan penyelidikan BAPEPAM, disebutkan bahwa KAP yang mengaudit laporan keuangan PT Kimia Farma telah mengikuti standar audit yang berlaku, namun gagal mendeteksi kecurangan tersebut. Selain itu, KAP tersebut juga tidak terbukti membantu manajemen melakukan kecurangan. Akibatnya pihak KAP dikenakan sanksi yaitu denda 100 juta rupiah, denda ini diperlukan dan ditujukan agar tidak ada KAP yang melakukan salah saji material (*material misstatement*) yang membuat para pengguna informasi keuangan mengalami kerugian atas informasi yang salah secara material (Agung dan Suprasto, 2016).

Pada April tahun 2017 lalu, lembaga Anti Corruption Committee (ACC) Sulawesi menyoroti kinerja Inspektorat Makassar. Peneliti ACC Sulawesi Wiwin Suwandi mengatakan kinerja Inspektorat Makassar perlu di evaluasi. Pasalnya dalam kurung waktu dua tahun sejumlah kasus dugaan korupsi berlangsung di pemerintahan Makassar. Salah satu kasus atas keteledoran Inspektorat, yakni pengusutan kasus sewa lahan negara di Buloa, Kecamatan Tallo, kota Makassar, yang ditetapkan sebagai salah satu tersangka yakni Asisten 1 Pemerintah Kota

Makassar M. Sabri. Menurut Wiwin, jika Inspektorat melakukan pengawasan dan memperketat sistem administrasi, pemerintah kota Makassar akan bersih dari kasus korupsi (Saldy, 2017)

Selain kasus terkait independensi dan kinerja seorang auditor yang dapat menurunkan kinerja auditor, kinerja auditor juga dapat terganggu apabila auditor tidak memiliki kecerdasan spiritual dalam dirinya. Salah satu kasus akibat dari rendahnya tingkat *spiritual intelligence* yang dimiliki auditor bisa kita lihat pada kasus SNP Finance yang terjadi pada awal bulan Oktober 2018. Kasus ini melibatkan dua akuntan publik (AP) dan satu kantor akuntan publik (KAP) yang dinilai tidak memberikan opini yang sesuai dengan kondisi sebenarnya dalam laporan keuangan tahunan audit milik PT Sunprima Nusantara Pembiayaan (SNP Finance) sehingga mereka dijatuhi sanksi administratif oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Sehingga menyebabkan kerugian banyak pihak termasuk perbankan. Manipulasi laporan keuangan tersebut dikenal dengan istilah akuntansi kreatif yang oleh sebagian besar pihak dinilai sama sekali tidak sesuai dengan standar profesi (Syafina, 2018).

Kasus ini jelas menandakan bahwa kedua AP dan satu KAP tersebut tidak memiliki *spiritual intelligence* yang baik, karena salah satu komponen dari *spiritual intelligence* adalah mutlak jujur. Selain itu, ciri utama *spiritual intelligence* yaitu adanya kesadaran seseorang untuk menggunakan pengalamannya sebagai penerapan nilai dan makna (Yanti, 2012; Agus dan Yenni, 2016). Sedangkan dalam kasus ini, kedua AP dan satu KAP tersebut justru menggunakan pengalamannya untuk melakukan kecurangan yang jelas-jelas tidak

sesuai dengan kode etik profesi seorang auditor. Kasus ini jelas merusak reputasi akuntan publik di mata investor dan masyarakat.

Berbagai kasus kegagalan audit yang berpengaruh terhadap kinerja auditor seharusnya tidak terjadi apabila setiap auditor mempunyai pemahaman, pengetahuan, dan kemauan untuk menerapkan nilai-nilai moral dan etika secara memadai dalam pelaksanaan pekerjaan profesionalnya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kemampuan untuk bersikap profesional menjadi tantangan yang harus dipenuhi oleh seorang auditor karena tanggungjawabnya yang tinggi (Sudirman., 2002). Tuntutan peran yang tinggi dapat menimbulkan stress dan rasa tidak nyaman bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan (Fanani dkk, 2008).

Kinerja auditor yang buruk dalam menjalankan tugas bisa dipengaruhi oleh kondisi dimana auditor rentan mengalami stres kerja. Kondisi kerja yang kurang kondusif dapat memengaruhi kinerja auditor sehingga dapat memengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap auditor sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan (Hanif, 2013). Individu yang diharuskan berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar organisasi dengan keinginan dan harapan yang beraneka ragam besar kemungkinan akan rentan mengalami *role stress*.

Adanya tekanan peran (*role stress*) merupakan suatu hal yang berpengaruh bukan hanya terhadap auditor dalam kaitannya dengan kinerja auditor itu sendiri namun juga terhadap KAP tempat mereka bekerja. Hal ini sejalan dengan Wiryathi dkk (2014) yang menyatakan bahwa profesi di bidang akuntansi khususnya auditor merupakan profesi yang memiliki tingkat stres yang tinggi. Stres pada tingkat tertentu justru dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukannya. Namun, tingkat stres yang berlebihan dapat berdampak negatif yang dapat menimbulkan penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, serta dapat menimbulkan depresi dan kegelisahan. Tiga elemen *role stress* seperti yang dinyatakan oleh Fogarty dkk, (2000) yaitu konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), dan kelebihan peran (*role overload*).

Kinerja seseorang tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Kemampuan seorang auditor untuk mengatur emosinya merupakan salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi auditor baik internal maupun eksternal karena menjadi salah satu kunci untuk keluar dari tekanan tersebut sehingga auditor dapat memperbaiki kinerjanya (Rahmawati, 2011). Beberapa peneliti percaya bahwa karyawan yang bisa mengontrol dan mengelola stres dengan baik ketika bekerja, kinerja karyawan tersebut di perusahaan akan lebih tinggi (Ciarrochi dkk, 2000).

Kinerja auditor tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan dalam menguasai dan mengelola diri sendiri serta

kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan akuntan di dalam organisasinya diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi (Nugroho dan Alim, 2016). Akuntan yang cerdas secara intelektual belum tentu dapat memberikan kinerja yang optimum terhadap organisasi dimana mereka bekerja, namun akuntan yang juga cerdas secara emosional dan spiritual tentunya akan menampilkan kinerja yang lebih maksimal dimana mereka bekerja. Kecerdasan spiritual memungkinkan manusia untuk berpikir kreatif, berwawasan luas, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif (Grece dan Yenni, 2016). Auditor dengan tingkat *spiritual intelligence* yang rendah tentu akan memengaruhi kinerja auditor tersebut, karena rendahnya tingkat *spiritual intelligence* juga ikut memengaruhi kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional auditor, sehingga kinerja auditor tidak optimal dan tugas yang dijalankan cenderung tidak sesuai dengan standar profesi.

Seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik adalah yang mampu merealisasikan potensi dirinya secara berkesinambungan, mampu menerima diri apa adanya, mampu menjalin hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki kemandirian, memiliki arti hidup serta mampu mengontrol lingkungan (Quilim dkk, 2016). Kesejahteraan dan kebahagiaan merupakan sesuatu yang sangat ingin dimiliki oleh setiap individu dalam kehidupan di dunia

ini. *Psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis merupakan ukuran multidimensi dari perkembangan psikologis dan kesehatan mental, termasuk skala tingkatan kemandirian dan hubungan positif dengan orang lain (Wikanestri dan Prabowo, 2015). Jika auditor dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati serta didukung dengan aspek *psychological well-being* pada dirinya diharapkan mampu meningkatkan kinerja dalam menjalankan penugasannya. Tingkat stres kerja yang tinggi diyakini dapat diatasi oleh setiap individu, apabila setiap individu memiliki *psychological well-being* yang baik pula (Rizkia dan Reskino, 2016). Serta kecerdasan spiritual yang dimiliki auditor apabila didukung dengan *psychological well-being* dalam dirinya, auditor akan mampu mengontrol dirinya dan mendorong untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Spiritual Intelligence* dan *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor Dengan *Psychological Well-Being* Sebagai Pemoderasi (Studi pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan).”**

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya tuntutan agar auditor selalu meningkatkan kinerjanya sehingga diyakini mampu menjadi auditor yang berkualitas tinggi dan mampu meningkatkan kembali kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan yang mengalami perubahan signifikan sebagai akibat dari beberapa kasus gagal audit. Dalam melakukan tugasnya, auditor harus mampu mengatasi *role stress* yang dialaminya, dengan memperhatikan aspek

psychological well-being yang merupakan kemampuan individu dalam mengoptimalkan fungsi psikologisnya sehingga akan tetap memberikan kinerja yang baik. Selain itu, kinerja juga ditentukan oleh faktor kecerdasan spiritual. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *spiritual intelligence* berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah *role stress* berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah *psychological well-being* dapat memoderasi hubungan *spiritual intelligence* terhadap kinerja auditor?
4. Apakah *psychological well-being* dapat memoderasi hubungan *role stress* terhadap kinerja auditor?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *spiritual intelligence* terhadap kinerja auditor.
2. Untuk mengetahui pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor.
3. Untuk mengetahui hubungan pemoderasi *psychological well-being* terhadap *spiritual intelligence* dengan kinerja auditor.
4. Untuk mengetahui hubungan pemoderasi *psychological well-being* terhadap *role stress* dengan kinerja auditor.

2. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Teoretis

Penelitian ini menjelaskan teori penetapan tujuan yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan dengan perilaku. Auditor yang tidak mengetahui sasaran apa yang harus dia capai dalam pelaksanaan tugasnya cenderung mudah mengalami tekanan peran atau stress dalam pekerjaannya yang akan berdampak pada menurunnya kinerja seseorang. Selain itu, hal ini dapat dikembangkan dengan teori peran yang menjelaskan bahwa setiap orang mempunyai peran, baik di lingkungan keluarga, kerja maupun masyarakat sosial, di mana dalam setiap peran tersebut memiliki perilaku yang berbeda dan memiliki tanggung jawab masing-masing. Dengan melihat banyaknya peran yang harus dijalankan oleh seorang auditor dalam pekerjaan sehari-harinya, jelas bahwa teori peran dapat diterapkan untuk menganalisis setiap hubungan dalam interaksi sosial yang melibatkan auditor. Dengan demikian, seorang auditor akan lebih memahami seperti apa tujuan dan peran yang akan dilakukan dalam pelaksanaan tugasnya.

b. Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi auditor Inspektorat agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas, sehingga mereka bekerja dengan optimal dan memberikan pemahaman yang baik bagi auditor itu sendiri mengenai karakteristik individu yang ada khususnya mengenai aspek *psychological well-being* yang memegang peranan penting dalam

mengatasi *role stress* atau tekanan peran untuk memperbaiki kinerja auditor. Selain itu, auditor harus meningkatkan kecerdasan spiritualnya agar mampu menghadapi tekanan baik dari atasan maupun dari klien agar tidak menyimpang dari standar profesinya. Mengingat saat ini banyak terjadi kasus kecurangan audit yang mengakibatkan kerugian, khususnya secara finansial maupun secara moral sebagai bahan evaluasi bagi para auditor sehingga dapat meningkatkan kinerjanya sebagai akuntan publik.

D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

a. *Spiritual Intelligence* (X_1)

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi manusia. Kecerdasan spiritual dapat bekerja apabila kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual bekerja secara maksimal (Ariati, 2014). Grece dan Yenni (2016) kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang sudah ada dalam setiap manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup penuh makna, selalu mendengarkan suara hati nuraninya, tak pernah merasa sia-sia, semua yang dijalannya selalu bernilai. Kecerdasan spiritual mampu untuk membentuk karakter seseorang menjadi lebih baik dan memiliki makna yang mendalam berhubungan dengan agama atau keyakinan (kepercayaan), yang dapat dilihat melalui aktivitas atau perilaku

individu bersangkutan dengan agama atau keyakinan yang dianut dan dapat diwujudkan dalam kehidupan manusia sehari-hari (Ancok dan Suroso, 2008:110).

Variabel *Spiritual Intelligence* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (*likert scale*) yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2013). Variabel dalam penelitian ini menggunakan pernyataan Glock dan Stark (1968) dan Grece dan Yenni (2016) yang menggunakan sepuluh item pernyataan. Skala ini menggunakan empat angka penilaian yaitu : (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) setuju dan (4) sangat setuju.

Variabel ini terdiri atas beberapa indikator, diantaranya:

- a. Kemampuan bersikap fleksibel
 - b. Memiliki kesadaran diri yang tinggi
 - c. Kemampuan untuk menghadapi kesulitan
 - d. Memiliki keyakinan dan keimanan yang tinggi terhadap Tuhan.
- b. *Role Stress* (X_2)

Fiskal dkk (2012) *role stress* merupakan fenomena psikologis, di mana terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan dalam pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan tersebut. Agustina (2009) *role stress* adalah suatu kondisi struktur sosial dimana suatu peranan adalah samar-samar, sulit, bertentangan atau tidak mungkin untuk bertemu. Tiga elemen *role stress* seperti yang dinyatakan oleh Fogarty dkk (2000) yaitu konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), dan kelebihan peran (*role overload*).

1) Konflik Peran (*Role Conflict*)

Fanani (2008) konflik peran timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain. Selain itu konflik peran juga timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi yang tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Putra dan Ariyanto (2012) konflik peran merupakan hasil ketidaksesuaian tuntutan peran dengan kebutuhan sehingga seseorang harus memilih salah satu peran untuk dilaksanakan.

2) Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*)

Ramadhan (2011), ketidakjelasan peran adalah keadaan dimana seseorang tidak ada kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai deskripsi tugas dan pekerjaan mereka. *Role ambiguity* muncul ketika individu tidak memiliki kewenangan yang jelas atau pengetahuan tentang cara melakukan pekerjaan yang ditugaskan (Idris, 2011). Azhar (2013) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran atau ketidakjelasan peran terjadi saat seseorang tidak memiliki informasi, arahan dan tujuan yang jelas mengenai peran atau tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

3) Kelebihan Peran (*Role Overload*)

Fiscal dkk (2012) *role overload* merupakan kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal waktu yang ketat. Almer dan Kaplan (2002) yang menyatakan bahwa kelebihan peran merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki terlalu

banyak pekerjaan untuk dilaksanakan pada suatu waktu tertentu. *Role overloads* merupakan kondisi dimana seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan namun tidak sesuai dengan waktu yang tersedia dan kemampuan yang dimiliki (Gusti, 2017).

Variabel *role stress* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (*likert scale*) yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2013). Variabel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Agustina (2009) yang menggunakan delapan belas item pernyataan. Skala ini menggunakan empat angka penilaian yaitu : (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) setuju dan (4) sangat setuju. Variabel ini terdiri atas beberapa indikator, diantaranya:

- a. Konflik peran
- b. Ketidakjelasan peran
- c. Kelebihan peran

2. Variabel Moderasi (M)

Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah aspek *psychological well-being*. Menurut Rizkia dan Reskino (2016) *psychological well-being* merupakan sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Sikap positif tersebut ditandai dengan adanya kemampuan membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya. Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) seseorang dalam dunia kerja merupakan suatu topik yang penting dalam membentuk perilaku seseorang ataupun suatu keadaan di lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Gratia dkk (2014) juga

menyatakan bahwa *psychological well-being* memegang peranan yang cukup penting dalam mengatasi *role stress* dan memperbaiki kinerja auditor.

Variabel *psychological well-being* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (*likert scale*) yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu. Indriantoro dan Supomo (2013). Variabel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Mufida (2008) yang menggunakan lima item pernyataan. Skala ini menggunakan empat angka penilaian yaitu : (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) setuju dan (4) sangat setuju.

Variabel ini terdiri atas beberapa indikator, diantaranya:

- a. Memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain.
- b. Mampu menerima diri apa adanya.
- c. Memiliki kemandirian.
- d. Mampu mengontrol lingkungan.

3. Variabel Dependen (Y)

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Seperti yang dikemukakan oleh Nugraha dan Ramantha (2015) Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Kinerja didefinisikan sebagai evaluasi

terhadap pekerjaan yang dilakukan melalui atasan langsung, rekan kerja, diri sendiri dan bawahan langsung (Kalbers & Fogarty, 1995).

Variabel kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (*likert scale*) yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2013). Variabel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Hermawan dan Nurul (2014) yang menggunakan sembilan item pernyataan. Skala ini menggunakan empat angka penilaian yaitu: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) setuju dan (4) sangat setuju.

Variabel ini terdiri atas beberapa indikator, diantaranya:

- a. Prestasi kerja
- b. Tanggung jawab
- c. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

2. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk melihat pengaruh antara variabel independen yaitu, *spiritual intelligence* dan *role stress* terhadap kinerja auditor dengan *psychological well-being* sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, karena auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan merupakan objek yang relevan dalam penelitian ini. Sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yaang telah melakukan tugas pemeriksaan lebih dari atau sama dengan 1 tahun pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Reni Hidayati, Yadi Purwanto, Susatyo Yuwono, (2010)	Korelasi Kecerdasan Emosi & Stres Kerja dengan Kinerja	<p>1. Ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja dengan kinerja.</p> <p>2. Ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja. Semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi kinerja karyawan.</p> <p>3. Ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja.</p>
2.	Hari Nugroho Akimas dan Ahmad Alim Bachri (2016)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan.	<p>1. Kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.</p> <p>2. Kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.</p> <p>3. Kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>
3.	Yuliana Grece Setiawan, dan Made Yenni Lastrini (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, dan Independensi pada Kinerja Auditor.	Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan independensi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan independensi maka kinerja auditor semakin meningkat pula.

4. Made Dewi Ermawati, Ni Kadek Sinarwati dan Edy Sujana (2014) Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor Dengan *Emotional Quotient* Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bali) *Role conflict* dan *Role Ambiguity* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja auditor.
2) Interaksi antara *role conflict* dan *emotional quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor
3) Interaksi antara *role ambiguity* dan *emotional quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
5. Ni Putu Eka Ratna Sari dan I Ketut Suryanawa (2016) Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Tekanan Waktu Sebagai Pemoderasi. 1) Konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
2) Tekanan waktu mampu memoderasi pengaruh konflik peran dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor, namun tidak mampu memoderasi pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

F. Hipotesis

1. Pengaruh *Spiritual Intelligence* Terhadap Kinerja Auditor

Kecerdasan spiritual merupakan perasaan yang menghubungkan dengan diri sendiri, orang lain dan alam semesta secara utuh. Pada saat orang bekerja, maka ia dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi banyak hal yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya. Seorang auditor dapat menunjukkan kinerja yang optimal apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi dirinya sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul apabila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap

tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual (Nugroho dan Alim, 2016).

Seorang auditor yang memiliki kecerdasan spiritual yang memadai akan mampu mensinergikan dua unsur kecerdasan lain yang mereka miliki, sehingga setiap pekerjaan yang mereka lakukan akan lebih bermakna (Agung dan Suprasto, 2016). Makna yang muncul dalam suatu organisasi akan membuat setiap orang yang bekerja didalamnya lebih dapat mengembangkan diri mereka. Hasilnya mereka juga dapat bekerja lebih baik pula (Hanafi, 2010). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang auditor yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik, dan mampu mensinergikan seluruh komponen kecerdasan yang dimilikinya, maka kinerja yang akan mereka capai akan semakin baik pula. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H 1 : *Spiritual intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

2. Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor

Ada tiga elemen *role stress* seperti yang dinyatakan oleh Fogarty et al. (2000) yaitu konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), dan kelebihan peran (*role overload*). Ramadika (2014) konflik peran (*role conflict*) timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga dapat

menurunkan kinerja auditor. Putra dan Ariyanto (2012) juga menyatakan bahwa konflik peran secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.”

Ramadhan (2011) seseorang dapat mengalami ketidakjelasan peran apabila mereka merasa tidak ada kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan. Utomo (2011) adalah *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja pemimpin. Semakin rendah *role ambiguity* maka semakin tinggi kinerja seseorang. Hanif (2013) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan. Sejalan dengan Azhar (2013) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran terjadi saat seseorang tidak memiliki informasi, arahan dan tujuan yang jelas mengenai peran atau tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Hal tersebut dapat menimbulkan kurangnya pemahaman seseorang atas hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki untuk melakukan pekerjaan sehingga dapat mengikis rasa percaya diri, dan menghambat kinerja pekerjaan.

Kelebihan peran atau beban kerja (*role overload*) merupakan kondisi dimana seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal waktu yang ketat. Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa *peak season* dimana KAP akan kebanjiran pekerjaan, dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada periode waktu yang sama (Ramadika dkk ,2014). Almer & Kaplan (2002) auditor yang mengalami kelebihan peran (*role overload*) dapat berdampak pada hasil kerjanya.

Akibatnya, seseorang tersebut mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. Hal ini bisa saja menurunkan kinerja dari seseorang tersebut. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H 2: *Role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

3. Aspek *Psychological Well-Being* Memoderasi Hubungan *Spiritual Intelligence* Terhadap Kinerja Auditor.

Kecerdasan spiritual memengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti (Dalli dkk, 2017). Hal ini akan memotivasi mereka agar bekerja lebih baik, dengan demikian kinerjanya juga baik. Profesi auditor adalah salah satu profesi dengan tingkat stres yang tinggi. Stres yang berlebihan dapat memberikan efek negatif pada kinerja yang dihasilkan oleh auditor. Kecerdasan spiritual merupakan faktor lain yang dapat memotivasi peningkatan kinerja auditor. Kecerdasan spiritual adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk menempatkan diri dan dapat menerima pendapat orang lain secara terbuka, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa (Agung dan Suprasto, 2016). Hal tersebut diperlukan karena dalam menjalankan tugas audit, dalam pembagian tugas auditor dibagi dalam sebuah tim atau kelompok, sehingga dari hal tersebut kita dapat melihat pentingnya kecerdasan spiritual dalam memengaruhi kinerja auditor.

Untuk meningkatkan kinerja seseorang maka diperlukan untuk memahami aspek *psychological well-being* dimana aspek *psychological well-being* ini sebagai kondisi dimana individu memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain, membuat keputusan sendiri, mengatur lingkungan yang cocok dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan mampu mengembangkan dirinya sehingga lebih bermakna. Hanafi (2010) jika seorang auditor yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik dan menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, mampu memilah kepuasan dan mengatur suasana hati serta didukung dengan aspek *psychological well-being* pada dirinya diharapkan mampu meningkatkan kinerja dalam menjalankan penugasannya. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

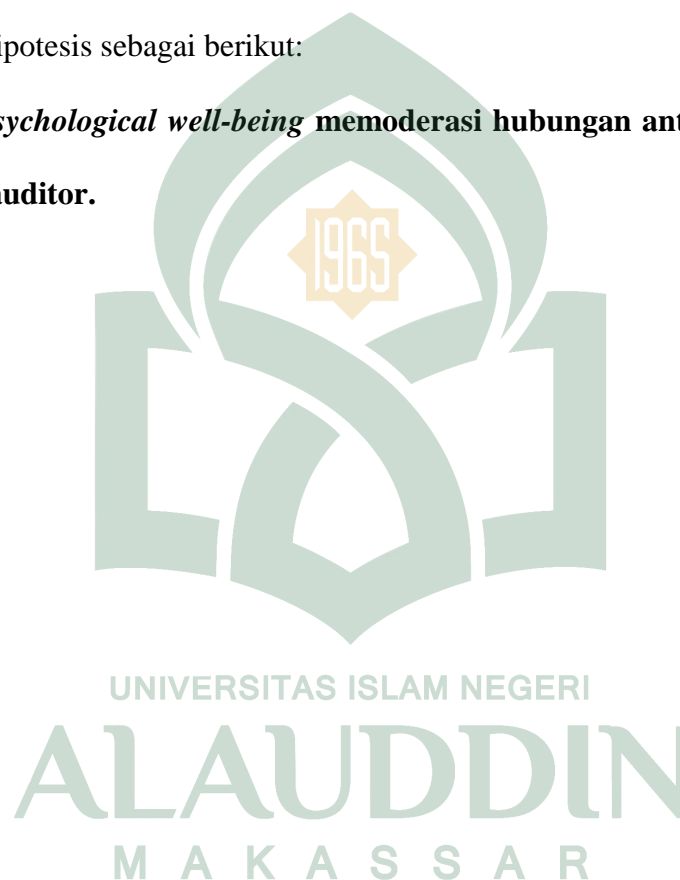
H3: Aspek *psychological well-being* memoderasi hubungan antara *spiritual intelligence* dan kinerja auditor.

4. Aspek *Psychological Well-Being* Memoderasi Hubungan *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor.

Adanya *role stress* merupakan suatu hal yang berpengaruh bukan semata-mata terhadap auditor terkait kinerja auditor itu sendiri namun juga terhadap KAP tempat mereka bekerja. Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) seseorang dalam dunia kerja merupakan suatu topik yang penting dalam membentuk perilaku seseorang ataupun suatu keadaan di lingkungan kerja. *Psychological well-being* merupakan sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Sikap positif tersebut ditandai

dengan adanya kemampuan membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya (Rizkia dan Reskino, 2016). Gratia (2014) menyatakan bahwa *psychological well-being* memegang peranan yang cukup penting dalam mengatasi *role stress* dan memperbaiki kinerja auditor. Tingkat stres kerja yang tinggi diyakini dapat diatasi oleh setiap individu, apabila setiap individu memiliki *psychological well-being* yang baik. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Aspek *psychological well-being* memoderasi hubungan antara *role stress* dan kinerja auditor.



BAB II

TINJAUAN TEORETIS

A. *Teori Penetapan Tujuan*

Teori ini dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan dengan perilaku. Jika seseorang memahami tujuannya dengan baik, maka akan berpengaruh pada kinerjanya. Locke mengemukakan bahwa niat mencapai sebuah tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Tujuan akan memberi tahu seorang individu apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *values* (nilai) dan *intentions* (tujuan) (Wardhana dkk, 2015). Jika *goals* menentukan usaha manusia, maka semakin tinggi dan semakin sulit *goals* dapat dicapai, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan dibandingkan dengan *goals* yang mudah dicapai. *Specific goals* akan menghasilkan tingkat usaha yang lebih tinggi dibandingkan dengan *goals* yang tidak ditetapkan dengan jelas (*vague goals*). Insentif seperti uang, *feedback*, kompetisi, dan sejenisnya tidak akan memiliki efek pada perilaku kecuali insentif tersebut berpengaruh pada penetapan dan/atau penerimaan dari *goals* yang sulit dan spesifik (Reni, 2008).

Goal merupakan sesuatu yang ingin dilakukan seseorang secara sadar. Sesungguhnya penentuan sasaran (*goal*) merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan ini tidak dapat diartikan secara sederhana ataupun biasa, melainkan harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Teori penetapan tujuan menegaskan bahwa penetapan tujuan yang sulit akan mendorong individu

mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Arsanti (2009) penetapan tujuan yang sulit dan spesifik merupakan faktor eksternal dari individu yang dirancang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Teori ini mengasumsikan bahwa ada hubungan langsung antara definisi dari tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja, jika manajer mengetahui apa sebenarnya tujuan yang ingin dicapai oleh mereka, maka mereka akan lebih termotivasi untuk mengerahkan usaha yang dapat meningkatkan kinerja mereka (Primasari dan Azzahra, 2015).

Teori penetapan tujuan menjelaskan bahwa tujuan dan maksud individu yang disadari adalah determinan utama perilaku. Perilaku individu akan terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Menurut teori ini, kinerja akan tergantung pada tingkat kesukaran tujuan, keterincian tujuan, dan komitmen seseorang terhadap tujuan. Auditor yang dapat memahami apa yang menjadi tujuannya dan apa yang dia harapkan atas hasil kerjanya, tidak akan bersikap menyimpang ketika mendapat tekanan dari atasan atau entitas yang diperiksa dan tugas audit yang kompleks. Pemahaman mengenai tujuannya dapat membantu auditor menjalankan pekerjaannya dengan baik. Auditor seharusnya memahami bahwa tugas auditor adalah memberikan jasa profesional untuk menilai kewajaran informasi keuangan yang disajikan manajemen kepada masyarakat yang berkepentingan terhadap laporan keuangan tersebut. Melalui pemahaman tersebut, auditor tentunya akan bersikap profesional atau mematuhi standar profesional yang berlaku serta sesuai dengan etika profesinya, meskipun dalam tugas auditnya ada halangan.

B. *Role Theory*

Role theory dapat diterjemahkan menjadi teori peran. Robbins (2008) mendefinisikan istilah peran sebagai serangkaian pola perilaku yang berkaitan erat dengan seseorang yang menempati posisi tertentu dalam sebuah unit sosial. Khan dkk (1964) dalam Murtiasri dan Ghozali (2006) teori peran menekankan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku sesuai dengan posisi yang ditempatinya di lingkungan kerja dan masyarakat. Peran (*role*) adalah konsep sentral dari teori peran Shaw dan Constanzo (1970) dalam Agustina (2009). Dengan demikian kajian mengenai teori peran tidak lepas dari definisi peran dan berbagai istilah perilaku didalamnya. Teori peran juga menyatakan bahwa individu yang berhadapan dengan tingkat konflik peran dan ketidakjelasan peran yang tinggi akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibandingkan dengan individu lain (Agustina, 2009).

Harijanto dkk, (2013) konsep mengenai teori peran merefleksikan kedudukan seorang individu di tengah-tengah masyarakat dalam sistem sosial yang memiliki hubungan dengan hak dan kewajiban serta wewenang maupun tanggung jawabnya. Setiap orang mempunyai peran, baik di lingkungan keluarga, kerja maupun masyarakat sosial, di mana dalam setiap peran tersebut memiliki perilaku yang berbeda. Sebagai contoh, pegawai yang bekerja di suatu perusahaan bisa mempunyai peran lebih dari satu, seperti sebagai bagian dari perusahaan, sebagai anggota dari perkumpulan serikat kerja maupun sebagai panitia keselamatan kerja. Ketika terjadi interaksi sosial, peran memiliki kedudukan

penting di dalamnya, seperti identitas yang menginterpretasikan jati dirinya serta bagaimana cara seseorang untuk berperilaku dalam momen tertentu. Kesimpulannya, profesi menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan untuk berperilaku di masyarakat sesuai dengan perannya masing-masing (Trisnawati dkk, 2017).

Dengan melihat banyaknya peran yang harus dijalankan oleh seorang auditor dalam pekerjaan sehari-harinya, jelas bahwa teori peran dapat diterapkan untuk menganalisis setiap hubungan dalam interaksi sosial yang melibatkan auditor. Dengan demikian, teori peran dapat diterapkan untuk menganalisis setiap hubungan antar individu, individu dengan kumpulan individu, atau antar kumpulan individu.

C. *Spiritual Intelligence*

Religiusitas adalah komitmen religius yang berhubungan dengan agama atau keyakinan (kepercayaan), yang dapat dilihat melalui aktivitas atau perilaku individu bersangkutan dengan agama atau keyakinan yang dianut dan dapat diwujudkan dalam kehidupan manusia sehari-hari yang berkaitan dengan ibadah (Ancok dan Suroso, 2008: 112). Model kecerdasan yang ditemukan setelah kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional adalah kecerdasan spiritual atau yang biasa disebut *spiritual intelligence* atau *spiritual quotient*. *Spiritual intelligence* adalah kecerdasan yang membentuk karakter seseorang menjadi lebih baik dan memiliki makna yang mendalam, dan dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk menilai bahwa jalan hidup atau tindakan seseorang lebih bermakna dari jalan hidup orang lain (Zohar dan Marshall, 2000 dalam Dalli dkk., 2017).

Spiritual intelligence adalah dasar, yang dapat mengefektifkan fungsi kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional (Hanafi, 2010). Jadi, dapat disimpulkan bahwa *spiritual intelligence* atau kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibanding kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.

Bowell (2004: 17-18) dalam Nugroho dan Alim (2016) mengatakan bahwa *spiritual intelligence* berfokus pada pertanyaan “why”, hal ini membangun kesadaran pada diri dan bukan pada ide, pandangan atau pendapat atau pengalaman. Fokus pada pertanyaan tersebut akan membuat auditor mengetahui tujuan yang akan dicapai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga auditor lebih antusias dalam melaksanakan tugas tersebut. Setyawan (2004) dalam Agus dan Yenni (2016) mengemukakan lima komponen *spiritual intelligence* yaitu meliputi mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi diri, dan spiritual non dogmatis. Ciri utama *spiritual intelligence* ini yaitu dengan adanya kesadaran seseorang untuk menggunakan pengalamannya sebagai penerapan nilai dan makna (Yanti, 2012; Agus dan Yenni, 2016). Melalui *spiritual intelligence*, auditor dapat memaknai setiap pekerjaan yang dilakukan, ini akan membuat auditor dapat mengekspresikan seluruh potensi yang dimiliki sehingga dapat menunjukkan kinerja yang optimal (Greece dan Yenni, 2016). Adapun dalam perspektif islam, *spiritual intelligence* adalah kemampuan manusia untuk memenuhi kebutuhan ruhnya terkait dengan ibadah, agar manusia dapat kembali ke penciptanya dalam keadaan suci (Mujib dan Mudzakkir, 2003: 329).

Kebutuhan ruh ini terdapat dalam firman Allah SWT yang terdapat dalam Al-Qur'an Surah Al-Muzammil ayat 8 :

وَاذْكُرْ اسْمَ رَبِّكَ وَتَبَتَّلْ إِلَيْهِ تَبَتُّلًا

Terjemahnya:

“Sebutlah nama Tuhanmu, dan beribadahkan kepada-Nya dengan penuh ketekunan.” (QS. Al-Muzammil: 8)

D. Tekanan Peran (*Role Stress*)

Lina dan Hartono (2018) *role stress* adalah suatu kondisi di mana seorang terpengaruh oleh sesuatu samar-samar dan bertentangan sehingga bertindak lain yang dapat menyebabkan tidak independen sehingga hasil pekerjaannya menjadi bias dan merugikan pihak-pihak tertentu. Sari dan Suryanawa (2016) adanya tekanan peran merupakan suatu hal yang berpengaruh bukan hanya terhadap auditor dalam kaitannya dengan kinerja auditor itu sendiri namun juga terhadap KAP tempat mereka bekerja. Sejalan dengan penelitian Wiryathi dkk (2014) yang menyatakan bahwa profesi di bidang akuntansi khususnya auditor, merupakan profesi yang memiliki tingkat stres yang tinggi. Stres pada tingkat tertentu justru dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Namun, “tingkat stres yang berlebihan dapat berdampak negatif yang dapat menimbulkan penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, serta dapat menimbulkan depresi dan kegelisahan (Rizkia dan Reskino, 2016).

Stres terkait pekerjaan sering dihubungkan dengan profesi auditor. Auditor adalah profesi yang berpotensi mengalami stres karena banyaknya tekanan peran dalam pekerjaannya. Reni (2008) *role stress* yang melanda auditor dapat berasal dari lingkungan kerja dan masalah pribadi yang terbawa ke dalam pekerjaan

tersebut. Misalnya, auditor sedang dihadapkan dengan atasan yang tidak independen, sehingga menekan auditor untuk memberikan opini yang tidak sesuai dengan bukti audit. Tiga elemen *role stress* seperti yang dinyatakan oleh Fogarty dkk (2000) yaitu konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), dan kelebihan peran (*role overload*). Elemen tersebut menurut Wiryathi dkk (2014) sebagai penyebab dari sindrom psikologis dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja, yang muncul di antara individu-individu yang bekerja dengan orang lain.

4) Konflik Peran (*Role Conflict*)

Konflik peran yaitu sebuah pertentangan yang muncul akibat ketidaksesuaian antara pelaksanaan pengendalian birokratis organisasi terhadap aturan, etika, norma, serta kemandirian profesional. Fanani (2008) menyatakan bahwa konflik peran timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain. Hal tersebut “dapat menyebabkan menurunnya kinerja seseorang karena tidak diikuti dengan konsentrasi yang tinggi (Rosally dan Jogi, 2015). Adanya ketidakharmonisan antara instansi dengan komitmen dari peran akan menyebabkan terjadinya konflik peran.

5) Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*)

Fembriani dan Budiarta (2016) ketidakjelasan peran adalah tidak cukupnya informasi untuk menyelesaikan pekerjaan serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, dan ketidakpastian sanksi

dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan. Ketidakjelasan peran terjadi saat seseorang tidak memiliki informasi, arahan dan tujuan yang jelas mengenai peran atau tugas yang harus dilaksanakannya. Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan menjadi lebih tidak puas dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dengan individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka. Safitri (2015) ketidakjelasan peran menghalangi upaya untuk meningkatkan kinerja karena berpotensi mendorong munculnya keterlambatan dalam mengambil tindakan, kerja yang menjadi kurang efisien dan tidak terarah, serta bisa mendorong munculnya rasa frustrasi dalam diri seseorang, yang pada gilirannya memengaruhi performa individu itu sendiri.

6) Kelebihan Peran (*Role Overload*)

Kelebihan peran atau beban kerja (*role overload*) merupakan kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal waktu yang ketat (Fiscal dkk, 2012). Kelebihan peran (*role overload*) merupakan perselisihan di mana terjadi sebagai akibat adanya anggapan bahwa seorang individu mampu menyelesaikan apa yang menjadi pekerjaannya dalam waktu singkat, meskipun kenyataannya adalah mustahil. Sejalan dengan Almer dan Kaplan (2002) yang menyatakan bahwa kelebihan peran merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilaksanakan pada suatu waktu tertentu. *Overload* dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan *overload* secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. *Overload*

secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan (Fiscal dkk ,2012).

E. Kinerja Auditor

Menurut Hendri (2013) secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Nugraha dan Ramantha (2015) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*performance*) pada dasarnya dijelaskan sebagai seberapa berhasil seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Penilaian kinerja dikatakan baik apabila telah melebihi target atau peran yang diharapkan sebelumnya.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnarningsih, 2007). Putri dan Suputra (2013) kinerja diartikan sebagai hasil yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dimana dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan menggunakan waktu tersebut seefisien mungkin untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

Arianti (2015) menyatakan bahwa pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu kualitas kerja

merupakan mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki auditor; kuantitas kerja merupakan jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggungjawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan, ketepatan waktu yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia (Arianti, 2015).

Menurut Wibowo (2011) indikator-indikator dari kinerja itu sendiri ialah sebagai berikut :

1. Tujuan, maksudnya keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seorang individu dan organisasi untuk dicapai;
2. Standar, merupakan suatu ukuran apakah tujuan dapat dicapai, karena standar tidak dapat dilakukan kapan suatu tujuan akan tercapai;
3. Umpan balik, merupakan laporan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas yang ingin dicapai oleh suatu tujuan yang didefinisikan oleh standar;
4. Kompetensi, maksudnya persyaratan utama dalam kinerja, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik; dan
5. Alat atau sarana sumber daya yang dipergunakan untuk membantu mencapai tujuan yang sukses.

F. *Aspek Psychological Well-Being*

Misero dan Hawadi (2012) mengoperasionalkan *psychological well-being* ke dalam enam dimensi utama, yaitu otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*envirolmental mastery*), pertumbuhan diri (*personal growth*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan penerimaan diri (*self acceptance*). Tanujaya (2014) untuk dapat dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik adalah bukan sekadar bebas dari indikator kesehatan mental negatif, seperti terbebas dari kecemasan, tercapainya kebahagiaan, dan sebagainya. Tetapi hal lain yang penting untuk diperhatikan adalah kepemilikan akan penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, kemampuan menguasai lingkungan, kepemilikan akan tujuan dan arti hidup dan kemampuan untuk memiliki rasa pertumbuhan dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

Psychological well-being merupakan sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif, baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap orang lain. Sikap positif tersebut ditandai dengan adanya kemampuan membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya (Rizkia dan Reskino, 2016). Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) seseorang dalam dunia kerja merupakan suatu topik yang penting dalam membentuk perilaku seseorang ataupun suatu keadaan di lingkungan kerja. Gratia dkk (2014) *psychological well-being* memegang peranan yang cukup penting dalam mengatasi *role stress* dan memperbaiki kinerja auditor. Tingkat stres kerja yang tinggi diyakini dapat diatasi oleh setiap individu, apabila setiap individu memiliki *psychological well-being*

yang baik. Kesejahteraan psikologis dapat dilihat dari faktor penentu sebagai berikut, yaitu:

1. Otonomi (*Autonomy*)

Dapat membuat keputusan sendiri dan mandiri, mampu menghindari tekanan sosial dan dapat bertindak dengan cara-cara tertentu. Dapat mengatur perilaku dari dalam serta mengevaluasi diri dengan standar pribadi.

2. Penguasaan Lingkungan (*Envirolmental Growth*)

Kemampuan individu untuk memilih atau membentuk lingkungan yang sesuai dengan kondisi dirinya. Memiliki rasa penguasaan dan kompetensi dalam mengatur lingkungan, mengontrol aturan-aturan kompleks dalam aktivitas-aktivitas eksternal, dapat memanfaatkan dengan efektif kesempatan-kesempatan yang ada di sekeliling, mampu memilih atau menciptakan hal-hal yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi.

3. Pertumbuhan Diri

Memiliki rasa untuk pengembangan diri yang berkesinambungan, melihat diri sebagai pribadi yang bertumbuh dan berkembang, terbuka pada pengalaman-pengalaman baru, menyadari potensi-potensi pribadi, melihat perkembangan diri dan perilaku diri dari waktu ke waktu, berubah dengan cara-cara yang merefleksikan pengetahuan dan keefektifan.

4. Hubungan Positif dengan Orang Lain

Memiliki hubungan yang hangat, saling memuaskan dan mempercayai dengan sesama. Memiliki kemampuan untuk berempati, merasakan, dan

berhubungan akrab. Menunjukkan afeksi dan mampu untuk terlibat dalam hubungan pertemanan yang mendalam dan beridentifikasi dengan orang lain.

5. Tujuan Hidup

Memiliki tujuan spesifik dalam hidup dan kontrol atas diri pribadi, merasakan makna dari kehidupan masa lalu dan sekarang, memegang keyakinan-keyakinan yang mengarahkan pada tujuan hidup, memiliki tujuan dan sudut pandang dalam hidup.

6. Penerimaan Diri

Sikap positif terhadap diri sendiri dengan mengetahui dan menerima aspek-aspek dari diri, termasuk kualitas yang baik maupun yang buruk, serta pandangan positif tentang kehidupan di masa lampau. Tanujaya (2014) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, di antaranya adalah: a) Usia, penguasaan lingkungan dan otonomi diri cenderung meningkat seiring dengan bertambahnya usia, khususnya saat beranjak dari masa dewasa muda menuju masa dewasa menengah. b) Jenis Kelamin, perbedaan jenis kelamin memengaruhi dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis. Ditemukan bahwa para wanita dari segala usia cenderung memiliki skor tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain dan pengembangan pribadi bila dibandingkan dengan pria. c) Status sosial ekonomi, dari penelitian diketahui bahwa kesejahteraan psikologis yang tinggi (terutama pada dimensi tujuan hidup dan pengembangan pribadi) dijumpai pada individu yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Kesejahteraan psikologis yang tinggi juga dijumpai pada individu yang mempunyai status pekerjaan yang tinggi.

G. *Kinerja dalam Perspektif Islam*

Kinerja auditor tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan dalam menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Agar dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka perlu untuk kita memberikan usaha atau kerja keras sebagaimana yang terdapat dalam alqur'an surah At-Taubah ayat 105 Allah berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

Dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan" (QS. At-Taubah:105).

Ayat di atas mengajarkan bahwa kita tidak saja melakukan ibadah khusus, seperti shalat, tetapi juga bekerja untuk mencari apa yang telah dikaruniakan Allah di muka bumi ini. Agama Islam memandang bekerja sebagai ibadah dan jihad jika seseorang yang bekerja tetap taat pada peraturan Allah SWT yang disertai dengan niat yang suci. Adapun orientasi kinerja dalam pandangan agama islam tidak hanya untuk memaksimalkan laba semata, tetapi orientasi kinerja perlu meliputi dimensi yang lebih luas dan menyeluruh seperti kesejahteraan *stakeholder* dan generasi yang akan datang (Mohamad dan Nafik, 2015). Selain itu, segala sesuatu yang kita kerjakan harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan

teratur. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran islam. Sesuai dengan sabda Nabi Muhammad dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُثِقَنَهُ

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).” (HR. Thabrani)

Hadits lain yang diriwayatkan oleh Imam Muslim dari Abi Ya’la, Rasulullah SAW bersabda :

...إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ

Terjemahnya:

“Allah subhanahu wa Ta’ala mewajibkan kepada kita untuk berlaku ihsan dalam segala sesuatu.” (HR. Muslim)
Kata ihsan bermakna melakukan sesuatu secara optimal dan maksimal.

Mengerjakan sesuatu sesuai dengan apa yang diperintahkan pada kedua hadits tersebut tentunya akan memberikan hasil atau kinerja yang baik pula. Demikian halnya pada surah Al-Anfaal ayat 27 Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Terjemahnya:

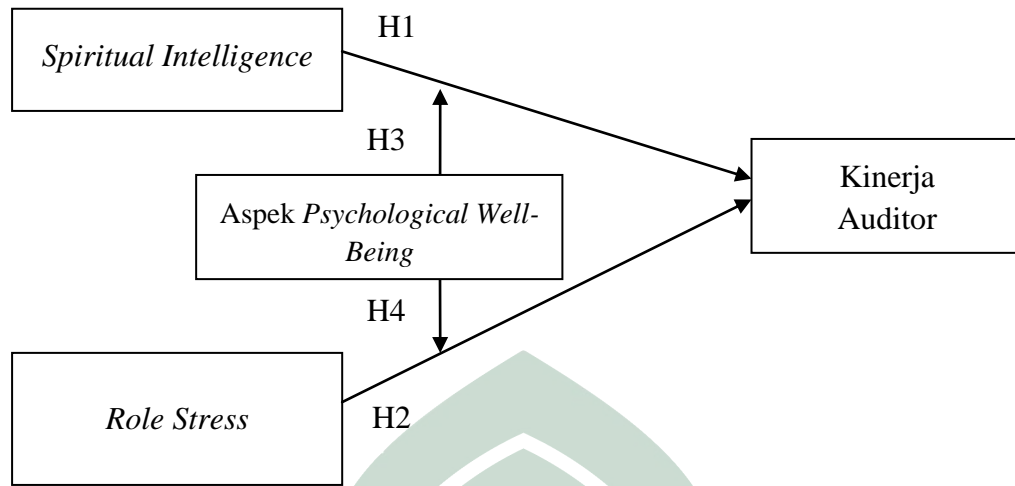
“Hai orang-orang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui” (QS. Al-Anfaal:27).

Ayat di atas berisi tentang pentingnya menjaga amanah/janji dan larangan untuk berkhianat. Amanah berarti memenuhi apa yang dititipkan kepadanya.

Sedangkan khianat berarti mengingkari tanggung jawab, berbuat tidak setia, atau melanggar janji yang telah dia buat, baik datangnya dari orang lain maupun dari Allah SWT. Dalam hal ini, terkait dengan kepercayaan masyarakat yang telah diberikan kepada para akuntan publik agar dapat melaksanakan penugasannya dengan tidak melakukan penyimpangan-penyimpangan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

H. Rerangka Pikir

Kinerja dapat diartikan suatu hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh individu dimana dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan menggunakan waktu tersebut seefisien mungkin untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. *Psychological well-being* seseorang dalam dunia kerja merupakan topik yang penting dalam membentuk perilaku seseorang ataupun suatu keadaan di lingkungan kerja dimana *psychological well-being* adalah sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain yang ditandai dengan adanya kemampuan membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya. Sehingga tingkat stres kerja yang tinggi diyakini dapat diatasi oleh setiap individu, apabila setiap individu memiliki *psychological well-being* yang baik, dan jika auditor dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati serta didukung dengan aspek *psychological well-being* pada dirinya diharapkan mampu meningkatkan kinerja dalam menjalankan penugasannya. Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, maka model rerangka pikir penelitian ini dapat disampaikan dalam gambar berikut:

Gambar 2.1 Rerangka Pikir

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Indriantoro dan Supomo, 2014).

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, yang bertempat di Jalan Andi Pangerang Pettarani No 100, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222. Menurut peneliti, auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan merupakan objek yang relevan dalam penelitian ini.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan current status dari subjek yang diteliti. Tipe penelitian ini umumnya berkaitan

dengan opini (individu, kelompok atau organisasional), kejadian atau prosedur (Indriantoro dan Supomo, 2014).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Indriantoro dan Supomo (2014) populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah sebanyak 57 auditor.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi wakil dari populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah cara menentukan sampel dengan kriteria tertentu (Sugiyono, 2009). Kriteria pengambilan sampel yang digunakan adalah auditor yang telah melakukan tugas pemeriksaan lebih dari atau sama dengan 1 tahun pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil observasi awal, jumlah auditor yang masuk dalam kriteria tersebut sebanyak 40 auditor.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data subyek. Indriantoro dan Supomo (2014) data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden).

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a) Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat penelitian dilakukan. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari pengisian kuesioner yang dibagikan kepada responden.
- b) Data sekunder, yaitu sumber penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Sebagai suatu penelitian empiris maka data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui jurnal, buku, dan penelitian-penelitian terdahulu.

E. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini fakta yang diungkap merupakan fakta aktual yaitu data yang diperoleh dari kuesioner yang berbentuk daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, di mana sudah disediakan alternatif jawaban dari pertanyaan yang telah disediakan sehingga responden tinggal memilih. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Untuk memperoleh data yang sebenarnya kuesioner dibagikan secara langsung kepada responden, yaitu dengan mendatangi tempat responden.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2009). Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau

kuisisioner, diharapkan dapat diperoleh data primer, yaitu data yang langsung didapat pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan dan pernyataan terstruktur yang ditujukan kepada para responden. Untuk mengukur pendapat responden digunakan skala likert lima angka yaitu mulai angka 4 untuk pendapat sangat setuju (SS) dan angka 1 untuk sangat tidak setuju (STS). Perinciannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skor Skala Likert

No	Sikap Responden	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Setuju	3
4	Sangat Setuju	4

G. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk menyederhanakan data agar lebih mudah diinterpretasikan yang diolah dengan menggunakan rumus atau aturan-aturan yang ada sesuai pendekatan penelitian. Tujuan analisis data adalah mendapatkan informasi yang relevan yang terkandung di dalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah. Analisis data adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memproses dan menganalisis data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan suatu bentuk analisis yang diperuntukkan bagi data yang besar yang dikelompokkan ke dalam kategori-kategori yang berwujud angka-angka. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji

asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan komputer melalui program IBM SPSS 21 *for windows*.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang diteliti. Uji statistik deskriptif mencakup nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi dari data penelitian. Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian. Data demografi tersebut antara lain: latar belakang pendidikan, jenjang pendidikan, dan jenis data demografi lainnya.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuisisioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian sehingga dapat dikatakan instrumen tersebut valid. Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui item pernyataan itu valid dengan melihat nilai *Corrected Item Total Corelation*. Apabila item pernyataan mempunyai r hitung $>$ dari r tabel maka dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator variabel atau konstruk dari suatu kuesioner. Suatu kuesioner reliabel atau handal jika jawaban

terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah *one shot* atau pengukuran sekali saja. Di sini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik. *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* >0.70 atau lebih besar daripada 0.70.

3. Uji Asumsi Klasik

Setelah mendapatkan model regresi, maka interpretasi terhadap hasil yang diperoleh tidak bisa langsung dilakukan. Hal ini disebabkan karena model regresi harus diuji terlebih dahulu apakah sudah memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik mencakup hal sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi secara normal. Uji normalitas mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

Analisis grafik dapat dilakukan dengan:

- 1) Melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, dan

- 2) *Normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal. Maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013).

Cara lain adalah dengan uji statistik *one-simple kolmogorov-smirnov*.

Dasar pengambilan keputusan dari *one- simple kolmogorov-smirnov* adalah:

- 1) Jika hasil *one-simple kolmogorov-smirnov* di atas tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika hasil *one-simple kolmogorov-smirnov* di bawah tingkat signifikansi 0,05 tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Salah satu cara mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

- 1) Jika nilai $\text{tolerance} > 0,10$ dan $\text{VIF} < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolonieritas pada penelitian tersebut.
- 2) Jika nilai $\text{tolerance} < 0,10$ dan $\text{VIF} > 10$, maka terjadi gangguan multikolonieritas pada penelitian tersebut. (Ghozali, 2013).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pada satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Ghozali, 2013). Cara lain yang dapat digunakan untuk uji heteroskedastisitas adalah dengan uji glejser. Uji ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel dependen (Gujaranti, 2003 dalam Ghozali, 2013). Jika tingkat signifikannya di atas 0,005 maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

1. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis terhadap pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung, baik secara parsial maupun simultan. Analisis ini untuk menguji hipotesis 1 sampai 4.

Rumus untuk menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Auditor

α = Konstanta

X_1 = *Spiritual Intelligence*

X_2 = *Role Stress*

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien regresi berganda

e = *error term*

2. *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Untuk menguji variabel moderating, digunakan Uji Interaksi. Uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan “aplikasi khusus regresi berganda linear di mana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen)” Liana(2009). Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + \beta_4 X_1 M + \beta_5 X_2 M + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Auditor

α = Konstanta

X_1 = *Spiritual Intelligence*

X_2 = *Role Stress*

M = *Psychological Well-Being*

X_1M dan X_2M = Interaksi antara *spiritual intelligence*, *role stress*,
dengan *psychological well-being*.

$\beta_1 - \beta_5$ = Koefisien regresi berganda

e = *error term*

Untuk menentukan apakah variabel moderasi yang digunakan memang memoderasi variabel X terhadap Y maka perlu diketahui kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2013:214):

Tabel 3.2
Kriteria Penentuan Variabel Moderating

No	Tipe Moderasi	Koefisien
1	<i>Pure Moderasi</i>	b_2 Tidak Signifikan b_3 Signifikan
2	<i>Quasi Moderasi</i>	b_2 Signifikan b_3 Signifikan
3	<i>Homologiser Moderasi</i> (Bukan Moderasi)	b_2 Tidak Signifikan b_3 Tidak Signifikan
4	Prediktor	b_2 Signifikan b_3 Tidak Signifikan

Keterangan:

b_2 : variabel *psychological well-being*

b_3 : variabel interaksi antara masing-masing variabel bebas (*Role Stress* dan *spiritual intelligence*) dengan variabel *psychological well-being*.

Uji hipotesis ini dilakukan melalui uji koefisien determinasi dan uji regresi secara parsial (t-test):

a. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika nilai R^2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan “jika R^2 bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas” Sugiyono(2009).

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi menurut Sugiyono (2009) adalah:

- 1) Jika R^2 mendekati nol (0) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak kuat.
- 2) Jika R^2 mendekati satu (1) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan “untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat” Sugiyono (2009).

Menentukan kriteria uji hipotesis dapat diukur dengan syarat:

- 1) Membandingkan f hitung dengan f tabel
 - a) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Artinya variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen secara signifikan.

- b) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak memengaruhi variabel dependen secara signifikan.

2) Melihat *Probabilities Values*

Berdasarkan nilai probabilitas dengan $\alpha = 0,05$:

- a) Jika probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis ditolak
 b) Jika probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis diterima

c. Uji Regresi Secara Parsial

Uji T digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji T adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel dependen secara individu terhadap variabel dependen. Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak ada dua cara yang dapat dipilih yaitu:

1) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
 b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen

2) Melihat *Probabilities Values*

Berdasarkan nilai probabilitas dengan $\alpha = 0,05$:

- a) Jika probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis ditolak
 b) Jika probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis diterima

- c) Jika hasil penelitian tidak sesuai dengan arah hipotesis (positif atau negatif) walaupun berada dibawah tingkat signifikan, maka hipotesis ditolak.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Tuntutan Penyelenggaraan pemerintahan yang semakin kompleks, menjadi tantangan bagi Inspektorat Provinsi selaku SKPD yang melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah pada lingkup pemerintah Provinsi dan pemerintah kabupaten/kota agar dapat mempertanggungjawabkan penggunaan sumber daya yang dikelola secara terukur, akuntabel dan objektif. Pengalokasian sumber daya tersebut merupakan upaya untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu berdasarkan tujuan-tujuan program dan hasil-hasil terukur yang berfokus pada hasil dari pengeluaran yang dilakukan, bukan pada penggunaan dana yang dikeluarkan sehingga dalam implementasinya dibutuhkan suatu perencanaan manajemen kinerja yang dilaksanakan dengan mengacu pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), suatu rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah yang dalam penyelenggaraan SAKIP tersebut meliputi Rencana strategis, Perjanjian Kinerja, pengukuran Kinerja, pengelolaan data Kinerja, pelaporan Kinerja revidasi dan evaluasi Kinerja. Salah satu hal yang utama dalam menerapkan manajemen kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (disclosure) secara memadai melalui Pelaporan

kinerja yang bertujuan untuk menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian Kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sehingga memberikan informasi mengenai kegagalan/keberhasilan organisasi dalam mengemban tanggungjawabnya yang berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negera dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dengan adanya mekanisme SAKIP melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini, diharapkan dapat memberikan informasi yang memadai atas penyelenggaraan tugas Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2015, sekaligus pemenuhan kewajiban pertanggungjawaban dalam upaya meningkatkan akuntabilitas publik dan mewujudkan good governance.

1. Tugas Pokok Dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 6 Tahun 2013 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga lain Provinsi Sulawesi Selatan bahwa Inspektorat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan dibidang pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan. Dalam penyusunan Perda tersebut, mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Tugas pokok dan fungsi Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 31 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Rincian Tugas Jabatan Struktural Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut:

- a. Tugas Pokok Inspektorat Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah provinsi, pelaksanaan pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten/kota.
- b. Fungsi Inspektorat Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Inspektorat Provinsi mempunyai fungsi : 1) Menyusun perencanaan program pengawasan; 2) Melakukan perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan; 3) Melaksanakan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan; 4) Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya;

2. Struktur Organisasi

Susunan Struktur Organisasi Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan terdiri dari:

- a. Inspektur (Eselon IIa)
- b. Sekretaris (Eselon IIIa) yang membawahi: 1) Sub Bagian Perencanaan (Eselon IVa) 2) Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan (Eselon IVa) 3) Sub Bagian Administrasi Umum (Eselon IVa)

- c. Inspektur Pembantu Wilayah I (Eselon IIIa)
- d. Inspektur Pembantu Wilayah II (Eselon IIIa)
- e. Inspektur Pembantu Wilayah III (Eselon IIIa)
- f. Inspektur Pembantu Wilayah IV (Eselon IIIa)
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

3. Visi dan Misi Inspektorat

Visi

Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan menyusun Perencanaan Strategis (Renstra) Penyelenggaraan Pengawasan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan implementasi operasional dari Rencana Strategis Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dengan merumuskan visi sebagai berikut : ” Menjadi Lembaga Pengawasan Internal yang Profesional dan Responsif untuk Terselenggaranya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik”.

Misi

Demi terwujudkan Visi Inspektorat, maka didukung dengan Misi Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan diuraikan sebagai berikut:

1. Mendorong Peningkatan Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Dan Peningkatan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah.
2. Mendorong Peran Serta Masyarakat Terhadap Pelaksanaan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dan Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah.

3. Meningkatkan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Pengawasan, Tata Laksana Dan Kelembagaan Pengawasan

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Adapun jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 40 kuesioner dengan pembagian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Distribusi Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
1	Kuesioner yang disebar	40	100 %
2	Kuesioner yang tidak kembali	9	22,5%
3	Kuesioner yang kembali	31	77,5 %
4	Kuesioner yang cacat	0	0%
5	Kuesioner yang dapat diolah	31	77,5%
n sampel = 31			
Responden Rate = $(31/40) \times 100\% = 77,5\%$			

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa kuesioner yang disebar berjumlah 40 butir dan jumlah kuesioner yang kembali dan dapat diolah adalah sebanyak 31 butir atau tingkat pengembalian yang diperoleh adalah 77,5% dari total yang disebar. Sedangkan kuesioner yang tidak kembali adalah 9 butir atau tingkat yang diperoleh sebesar 22,5%. Dari kuesioner sebanyak 9 butir yang tidak kembali disebabkan karena kesibukan dari beberapa pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, selain itu juga ada beberapa pegawai yang tidak sengaja menghilangkan kuesioner tersebut. Adapun kuesioner yang cacat atau tidak dapat diolah tidak ada.

Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Karakteristik responden tersebut akan dijelaskan lebih lanjut pada tabel mengenai data responden sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	17	54,84%
2	Perempuan	14	45,16%
Jumlah		31	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang atau sebesar 54,84% sedangkan sisanya yakni 14 orang atau sebesar 45,16% merupakan responden perempuan. Hal ini juga menunjukkan bahwa Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan didominasi oleh pegawai laki-laki.

b. Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	25-35 Tahun	7	22,58%
2	36-45 Tahun	13	41,94%
3	46-55 Tahun	9	29,03%
4	56-65 tahun	2	6,45%
Jumlah		31	100 %

Sumber: Data primer diolah (2018)

Tabel 4.3 menunjukkan usia responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur antara 25-35 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 22,58%, usia

36-45 tahun sebanyak 13 responden atau sebesar 41,94%, dilanjutkan dengan umur antara 46-55 tahun sebanyak 9 responden atau sebesar 29,03%, dan usia dari 56-65 tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 6,45%.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	0	0,00%
2	D3	0	0,00%
3	S1	4	12,90%
4	S2	27	87,10%
5	S3	0	0,00%
Jumlah		31	100 %

Sumber: Data primer diolah (2018)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden didominasi oleh pendidikan S2 sebanyak 29 pegawai atau sebesar 87,10%, sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 4 pegawai atau sebesar 12,90%.

d. Masa Kerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-10 Tahun	9	29,03%
2	11-20 Tahun	15	48,39%
3	21-30 Tahun	4	12,90%
4	31-40 Tahun	2	6,45%
5	>41 Tahun	1	3,23%
Jumlah		31	100 %

Sumber: Data primer diolah (2018)

Tabel 4.5 menunjukkan tingkat masa kerja responden yang paling banyak berada pada 11-20 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau sebesar 48,39%. Masa

kerja 1-10 tahun sebanyak 9 responden atau sebesar 29,03%, masa kerja 21-30 tahun sebanyak 4 atau sebesar 12,90%, masa kerja 31-40 tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 6,45% dan responden diatas 41 tahun sebanyak 1 responden atau sebesar 3,23%.

C. Hasil Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas instrumen adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas instrumen yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan valid atau tidaknya kuesioner yang akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Untuk mengetahui *item* pernyataan itu valid dengan melihat nilai *Corrected Item Total Corelation*. Apabila *item* pernyataan mempunyai r hitung $>$ dari tabel r maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel (n) = 31 responden dan besarnya df dapat dihitung $31 - 2 = 29$ dengan $df = 29$ dan $\alpha = 0,05$ didapat tabel $r = 0,3009$. Jadi, *item* pernyataan yang valid mempunyai r hitung lebih besar dari 0,3009. Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	Tabel r	Keterangan
<i>Spiritual Intelligence</i>	X1.1	0,435	0,3009	Valid
	X1.2	0,409		Valid
	X1.3	0,698		Valid
	X1.4	0,552		Valid

	X1.5	0,623		Valid
	X1.6	0,609		Valid
	X1.7	0,682		Valid
	X1.8	0,554		Valid
	X1.9	0,621		Valid
	X1.10	0,716		Valid
<i>Role Stress</i>	X2.1	0,374	0,3009	Valid
	X2.2	0,715		Valid
	X2.3	0,587		Valid
	X2.4	0,588		Valid
	X2.5	0,389		Valid
	X2.6	0,358		Valid
	X2.7	0,763		Valid
	X2.8	0,746		Valid
	X2.9	0,643		Valid
	X2.10	0,754		Valid
	X2.11	0,713		Valid
	X2.12	0,627		Valid
	X2.13	0,642		Valid
	X2.14	0,652		Valid
	X2.15	0,613		Valid
	X2.16	0,754		Valid
	X2.17	0,605		Valid
	X2.18	0,773		Valid
<i>Kinerja Auditor</i>	Y1	0,545	0,3009	Valid
	Y2	0,644		Valid
	Y3	0,403		Valid
	Y4	0,507		Valid
	Y5	0,482		Valid
	Y6	0,615		Valid
	Y7	0,770		Valid
	Y8	0,801		Valid
<i>Phychological Well-Being</i>	M1	0,572	0,3009	Valid
	M2	0,560		Valid
	M3	0,891		Valid
	M4	0,814		Valid
	M5	0,793		Valid

Sumber: Data Primer diolah 2019

Tabel 4.12 tersebut memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada tabel r. Hal

ini berarti bahwa item-item pernyataan kuesioner yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,70 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
1.	<i>Spiritual Intelligence</i>	0,796	Reliabel
2.	<i>Role Stress</i>	0,885	Reliabel
3.	Kinerja Auditor	0,745	Reliabel
4.	<i>Psychological Well- Being</i>	0,783	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2019

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel *spiritual intelligence*, *role stress*, kinerja auditor dan *psychological well-being* dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus terlebih dulu dilakukan sebelum uji regresi berganda, hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah asumsi-asumsi yang

diperlukan adalah uji hipotesis sudah terpenuhi. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah variabel-variabel yang digunakan untuk menguji hipotesis sudah terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan dua cara yaitu *kolmogorov smirnov* dan *normal probability plot*. Uji *kolmogorov smirnov* lebih sering digunakan karena menghasilkan angka-angka yang lebih detail, dan hasil tersebut lebih dapat dipercaya. Suatu persamaan regresi dikatakan normal apabila nilai probabilitas *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05. Hasil uji *kolmogorov smirnov* dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas - One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,49749741
Most Extreme Differences	Absolute	,155
	Positive	,155
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,864
Asymp. Sig. (2-tailed)		,444

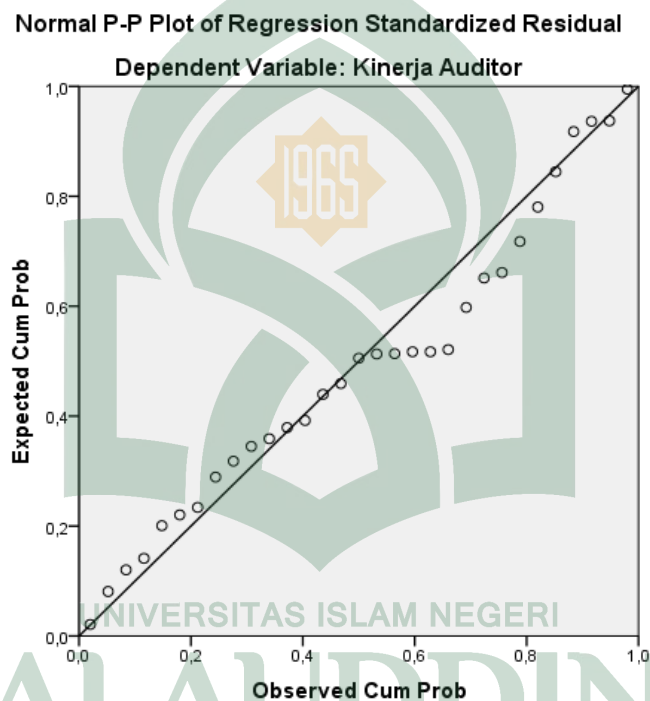
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS 21 (2019)

Dari table 4.8 dapat dilihat signifikansi nilai *Kolmogorov-smirnov* yang ditunjukkan dengan *asympt sig* (2 tailed) berada diatas 0,05 atau 5% yaitu sebesar 0,444. Hal tersebut menunjukkan bahwa data atau variabel-variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal. Selain uji *Kolmogorov smirnov* cara lain untuk menguji normalitas yaitu dengan grafik normal *probability plot*.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas – Normal Probability Plot



Sumber: Output SPSS 21 (2019)

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik (data) dalam grafik normal *probability plot* mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi atau hubungan antar variabel bebas (independen). Model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi atau hubungan di antara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF), sebagai berikut:

- Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikoliniearitas.
- Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Spiritual Intelligence</i>	,693	1,443
	<i>Role Stress</i>	,858	1,166
	<i>Psychological Well-Being</i>	,712	1,404

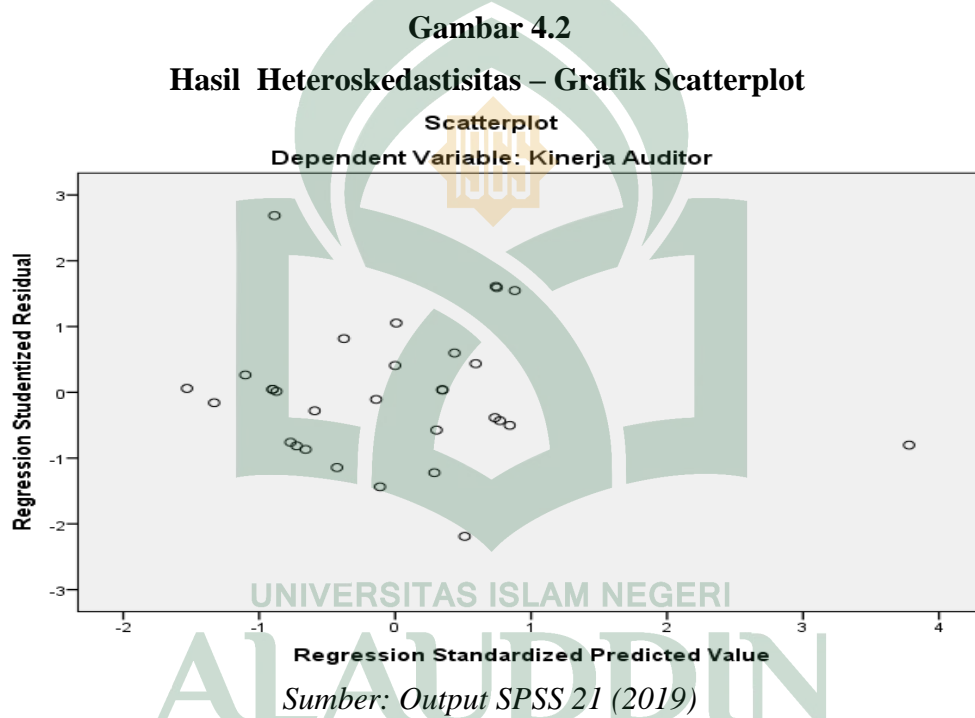
a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Output SPSS 21 (2019)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 diatas, nilai *tolerance* yang menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,10. Di mana variabel *spiritual intelligence* nilai 0,693, *role stress* senilai 0,858, *psychological well being* senilai 0,712. Adapun nilai VIF untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil daripada 10. Untuk variabel *spiritual intelligence* senilai 1,443, *role stress* senilai 1,166, dan *psychological well being* senilai 1,404. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen karena semua nilai *tolerance* variabel lebih besar dari 0,10 dan semua nilai VIF variabel lebih kecil dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Scatter Plot*. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode *Scatter Plot* diperoleh sebagai berikut:



Hasil uji heteroskedastisitas dari gambar 4.2 menunjukkan bahwa grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, di mana titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi

peningkatan kinerja auditor berdasarkan *spiritual intelligence*, *role stress* yang dimoderasi oleh *psychological well being*.

Untuk menguji heteroskedastisitas ini juga dapat dilakukan dengan uji glejser. Hasil pengujiannya akan disajikan dalam Tabel 4.10. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,475	3,578		-,133	,895
1 <i>Spiritual Intelligence</i>	,075	,075	,226	,994	,329
<i>Role Stress</i>	,002	,031	,012	,060	,952
<i>Psychological Well-Being</i>	-,072	,115	-,141	-,631	,534

a. Dependent Variable: AbsUt

Sumber: Output SPSS 21 (2019)

Hasil uji glejser pada table 4.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas semua variabel independen berada diatas tingkat signifikan 0,05 jadi data dalam penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

E. Hasil Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis H_1 , H_2 , menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel independen (*spiritual intelligence* dan *role stress*) terhadap variabel dependen (kinerja auditor), sedangkan untuk hipotesis H_3 , H_4 untuk menguji pengaruh moderasi

psychological well-being dengan menggunakan analisis moderasi dengan pendekatan uji interaksi (MRA). Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 21.

1. Hasil Uji Regresi Berganda Hipotesis Penelitian H₁ dan H₂

Pengujian hipotesis H₁ dan H₂ dilakukan dengan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh *spiritual intelligence* dan *role stress* terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian tersebut ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,534	,501	1,55493

a. Predictors: (Constant), *Role Stress*, *Spiritual Intelligence*
Sumber: Output SPSS 21 (2019)

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.11 menunjukkan nilai *R Square* dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen) atau seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel 4.11 nilai *R Square* sebesar 0,534. Hal ini menunjukkan bahwa 53,4% kinerja auditor dapat dipengaruhi dengan variabel *spiritual intelligence* dan *role stress*. Sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji f – Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,656	2	38,828	16,059	,000 ^b
	Residual	67,699	28	2,418		
	Total	145,355	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), *Role Stress*, *Spiritual Intelligence*

Sumber: Output SPSS 21 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil f hitung sebesar 16,059 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, di mana nilai f hitung 16,059 lebih besar dari nilai tabel f sebesar 3,34 ($df_1=3-1=2$ dan $df_2=31-3=28$). Berarti variabel *spiritual intelligence* dan *role stress* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Tabel 4.13
Hasil Uji t – Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,055	5,147		4,285	,000
	<i>Spiritual Intelligence</i>	,368	,099	,510	3,713	,001
	<i>Role Stress</i>	-,122	,045	-,376	-2,736	,011

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Output SPSS 21 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut :

$$Y = 22,055 + 0,368 X_1 - 0,122 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Auditor
X_1	= <i>Spiritual Intelligence</i>
X_2	= <i>Role Stress</i>
a	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi
e	= Standar error

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian (H_1 dan H_2) yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

a. *Spiritual Intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa variabel *spiritual intelligence* memiliki t hitung sebesar $3,713 >$ tabel t sebesar $2,04841$ (sig. $\alpha=0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $31-3=28$) dengan koefisien beta unstandardized sebesar $0,368$ dan tingkat signifikansi $0,001$ yang lebih kecil dari $0,05$, maka H_1 diterima. Hal ini berarti *spiritual intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *spiritual intelligence* yang dimiliki oleh seorang auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, maka akan memberikan hasil kinerja yang baik pada instansi tersebut karena dalam pelaksanaan tugasnya seorang auditor selalu menerapkan kecerdasan spiritualnya agar memberikan hasil yang positif dalam setiap pekerjaannya.

b. *Role Stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa variabel *role stress* memiliki t hitung sebesar $-2,6736 >$ tabel t sebesar $2,04841$ dengan koefisien beta unstandardized sebesar $-0,122$ dan tingkat signifikansi $0,011$ yang lebih kecil dari $0,05$, maka H_2 diterima. Hal ini berarti *role stress* berpengaruh negatif terhadap

kinerja auditor. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *role stress* yang dirasakan oleh auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan maka semakin menurunkan kinerja auditor tersebut. Tingkat stres yang berlebihan dapat berdampak negatif yang dapat menimbulkan penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan yang diberikan.

2. Hasil Uji Regresi Moderasi dengan Pendekatan Uji Interaksi terhadap Hipotesis Penelitian H₃ dan H₄.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,619	,542	1,48909

a. Predictors: (Constant), X2_M, *Spiritual Intelligence*, *Role Stress*, *Psychological Well-Being*, X1_M
Sumber: Output SPSS 21 (2019)

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.14 menunjukkan nilai *R Square* dari model regresi moderasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel moderasi dalam menjelaskan variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) atau seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang didukung dengan variabel moderasi. Dari tabel 4.14 di atas nilai *R square* sebesar 0,619. Hal ini menunjukkan bahwa 61,9% kinerja auditor dapat dipengaruhi dengan variabel *spiritual intelligence* dan *role stress* yang dimoderasi oleh *psychological well-being*. Sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.15
Hasil Uji F- Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,920	5	17,984	8,110	,000 ^b
	Residual	55,435	25	2,217		
	Total	145,355	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), X2_M, *Spiritual Intelligence*, *Role Stress*, *Psychological Well-Being*, X1_M

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi moderasi menunjukkan hasil f hitung sebesar 8,110 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, di mana nilai f hitung 8,110 lebih besar dari nilai tabel f sebesar 3,34 ($df_1=3-1=2$ dan $df_2=31-3=28$). Hal ini berarti variabel *spiritual intelligence*, *role stress*, dan *psychological well being* secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja auditor.

Tabel 4.16
Hasil Uji t- Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	141,449	53,485		2,645	,014
	<i>Spiritual Intelligence</i>	-1,936	1,063	-2,685	-1,821	,081
	<i>Role Stress</i>	-,735	,461	-2,259	-1,594	,124
	<i>Psychological Well-Being</i>	-8,196	3,613	-7,380	-2,268	,032
	X1_M	,163	,075	7,346	2,162	,040
	X2_M	,039	,027	2,625	1,453	,159

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Output SPSS 21 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil interpretasi dan pembahasan atas hipotesis penelitian (H_3 dan H_4) dapat dilihat sebagai berikut:

1. *Spiritual Intelligence* berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan *psychological well-being* sebagai pemoderasi

Dari hasil uji MRA yang terlihat pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa variabel moderating $X1_M$ mempunyai t hitung sebesar $2,162 > \text{tabel } t \ 2,04841$ dengan koefisien *understandardized* sebesar 0,163 dan tingkat signifikansi 0,040 yang lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *psychological well-being* disebut quasi moderasi atau moderasi yang memperkuat karena menunjukkan hasil $b2$ signifikan karena dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,032, dan $b3$ signifikan yaitu sebesar 0,040 sehingga mampu memoderasi hubungan variabel *spiritual intelligence* terhadap kinerja auditor. Jadi hipotesis ketiga (H_3) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau diterima.

2. *Role Stress* berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan *psychological well-being* sebagai pemoderasi.

Dari hasil uji nilai selisih mutlak yang terlihat pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa variabel moderating $X2_M$ mempunyai t hitung sebesar $1,453 < \text{tabel } t \ 2,04841$ dengan koefisien *understandardized* sebesar 0,039 dan tingkat signifikansi 0,159 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *psychological well-being* disebut sebagai prediktor karena menunjukkan hasil $b2$ signifikan yaitu 0,032 dan $b3$ tidak signifikan yaitu 0,159, sehingga tidak mampu memoderasi hubungan variabel *role stress* terhadap kinerja auditor. Jadi

hipotesis keempat (H_4) yang diajukan dalam penelitian ini tidak terbukti atau ditolak.

F. Analisis Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel dari 31 responden dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Statistik Deskriptif Variabel
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Spiritual Intelligence</i>	31	27,00	39,00	33,5806	3,05259
<i>Role Stress</i>	31	32,00	72,00	65,5484	6,76185
<i>Psychological Well-Being</i>	31	12,00	20,00	14,9355	1,98218
Kinerja Auditor	31	24,00	32,00	26,3871	2,20117
Valid N (listwise)	31				

Sumber: Output SPSS 21 (2019)

Tabel 4.17 menunjukkan statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan tabel 4.17, hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap *spiritual intelligence* menunjukkan nilai minimum sebesar 27, nilai maksimum sebesar 39, mean (rata-rata) sebesar 33,58 dengan standar deviasi sebesar 3,05. Selanjutnya hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap variabel *role stress* menunjukkan nilai minimum sebesar 32, nilai maksimum sebesar 72, mean (rata-rata) sebesar 65,55 dengan standar deviasi sebesar 6,76. Variabel *psychological well being* menunjukkan nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 20, mean (rata-rata) sebesar 14,94 dengan standar deviasi sebesar 1,98. Variabel kinerja auditor menunjukkan nilai

minimum sebesar 24, nilai maksimum sebesar 32, mean (rata-rata) sebesar 26,39 dengan standar deviasi sebesar 2,20.

1) Analisis Deskriptif Variabel *Spiritual Intelligence* (X1)

Analisa deskriptif terhadap variabel *spiritual intelligence* terdiri dari 10 item pernyataan. Hasil jawaban responden mengenai *spiritual intelligence* akan dijabarkan melalui tabel berikut:

Tabel 4.18
Deskripsi Item Pernyataan Variabel *Spiritual Intelligence*

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase				Skor	Mean
	STS	TS	S	SS		
X1.1			24	7	100	3,23
			77,4%	22,6%		
X1.2			24	7	100	3,23
			77,4%	22,6%		
X1.3		1	23	7	99	3,19
		3,2%	74,2%	22,6%		
X1.4			19	12	105	3,39
			61,3%	38,7%		
X1.5			17	14	107	3,45
			51,6%	45,2%		
X1.6		1	16	14	106	3,42
		3,2%	51,6%	45,2%		
X1.7			15	16	109	3,51
			48,4%	51,6%		
X1.8			18	13	106	3,41
			58,1%	41,9%		
X1.9			13	18	111	3,58
			41,9%	58,1%		
X1.10		5	16	10	98	3,16
		16,1%	51,6%	32,3%		
Rata-rata Keseluruhan						3,36

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel *spiritual intelligence* (X1) berada pada skor 3,36. Hal ini berarti bahwa

rata-rata responden setuju terhadap item-item pernyataan variabel *spiritual intelligence*. Pada variabel *spiritual intelligence*, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 3,58 berada pada item pernyataan kesembilan. Sebagian besar pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan menganggap bahwa dengan adanya *spiritual intelligence* dan selalu melibatkan Allah SWT dalam setiap pekerjaan yang dilakukan seorang auditor akan memberikan semangat dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan meningkatkan kinerja auditor.

2) Analisis Deskriptif Variabel *Role Stress* (X2)

Analisa deskriptif terhadap variabel *role stress* terdiri dari 18 item pernyataan. Hasil jawaban responden mengenai *role stress* akan dijabarkan melalui tabel berikut:

Tabel 4.19
Deskripsi Item Pernyataan Variabel *Role Stress*

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase				Skor	Mean
	STS	TS	S	SS		
X2.1	5	1		25	107	3,45
	16,1%	3,2%		80,6%		
X2.2		1	4	26	118	3,81
		3,2%	12,9%	83,9%		
X2.3		1	7	23	115	3,71
		3,2%	22,6%	74,2%		
X2.4	2		10	19	108	3,48
	6,5%		32,3%	61,3%		
X2.5	1	1	13	16	106	3,42
	3,2%	3,2%	41,9%	51,6%		
X2.6	2	1	8	20	108	3,48
	6,5%	3,2%	25,8%	64,5%		
X2.7		1	2	28	120	3,87
		3,2%	6,5%	90,3		
X2.8		1	3	27	119	3,84
		3,2%	9,7%	87,1%		
X2.9		1	7	23	115	3,71
		3,2%	22,6%	74,2%		
X2.10	1		8	22	113	3,65

	3,2%		25,8%	71,0%		
X2.11		1	6	24	116	3,74
		3,2%	19,4%	17,4%		
X2.12		1	9	21	113	3,65
		3,2%	29,0%	67,7%		
X2.13		1	8	22	114	3,68
		3,2%	25,8%	71,0%		
X2.14		1	8	22	114	3,67
		3,2%	25,8%	71,0%		
X2.15		1	11	19	111	3,58
		3,2%	35,5%	61,3%		
X2.16	1		8	22	113	3,65
	3,2%		25,8%	71,0%		
X2.17		1	12	18	110	3,55
		3,2%	38,7%	58,1%		
X2.18	1		9	21	112	3,61
	3,2%		29,0%	67,7%		
Rata-rata Keseluruhan						3,64

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel *role stress* (X2) berada pada skor 3,64. Hal ini berarti bahwa rata-rata responden setuju terhadap item-item pernyataan variabel *role stress*. Pada variabel *role stress* terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 3,87 berada pada item pernyataan ketujuh. Sebagian besar pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan menganggap bahwa auditor kurang mengetahui dengan jelas tanggung jawab yang ditetapkan dalam Instansi sehingga dapat menimbulkan *role stress* terhadap pekerjaannya yang akan mempengaruhi kinerja dari auditor itu sendiri.

3) Analisis Deskriptif Variabel *Psychological Well-Being* (M)

Analisa deskriptif terhadap variabel *psychological well-being* terdiri dari 5 item pernyataan. Hasil jawaban responden mengenai *psychological well-being* akan dijabarkan melalui tabel berikut:

Tabel 4.20
Deskripsi Item Pernyataan Variabel *Psychological Well-Being*

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase				Skor	Mean
	STS	TS	S	SS		
M1		9	21	1	85	2,74
		29,0%	67,7%	3,2%		
M2		1	26	4	96	3,10
		3,2%	83,9%	12,9		
M3		17	10	4	80	2,58
		54,8%	32,3%	12,9%		
M4		1	20	10	102	3,29
		3,2%	64,5%	32,3%		
M5		1	22	8	100	3,23
		3,2%	71,0%	25,8%		
Rata-rata Keseluruhan						3,00

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel *psychological well-being* (M) berada pada skor 3,00. Hal ini berarti bahwa rata-rata responden setuju terhadap item-item pernyataan variabel *psychological well-being*. Pada variabel *psychological well-being*, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 3,29 berada pada item pernyataan keempat. Sebagian besar pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan menganggap bahwa seorang auditor harus selalu bersikap positif terhadap pelaksanaan tugasnya baik yang sementara berjalan maupun masa yang akan datang agar memberikan dampak yang positif juga terhadap hasil kinerjanya.

4) Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Auditor (Y)

Analisis deskriptif terhadap variabel kinerja auditor terdiri dari 8 item pernyataan. Hasil jawaban responden mengenai kinerja auditor akan dijabarkan melalui tabel berikut:

Tabel 4.21
Deskripsi Item Pernyataan Variabel Kinerja Auditor

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase				Skor	Mean
	STS	TS	S	SS		
Y1			24	7	100	3.23
			77,4%	22,6%		
Y2			23	8	101	3.26
			74,2%	25,8%		
Y3			25	6	99	3,20
			80,6%	19,4%		
Y4			23	8	101	3,26
			74,2%	25,8%		
Y5			18	13	106	3,42
			58,1%	41,9%		
Y6			20	11	104	3,35
			64,5%	35,5%		
Y7			20	11	104	3,35
			64,5%	35,5%		
Y8			21	10	103	3,32
			67,7%	32,3%		
Rata-rata Keseluruhan						3,30

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kinerja auditor (Y) berada pada skor 3,30. Hal ini berarti bahwa rata-rata responden setuju terhadap item-item pernyataan variabel kinerja auditor. Pada variabel kinerja auditor terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 3,42 berada pada item pernyataan kelima. Sebagian besar pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan menganggap bahwa semakin banyak pengalaman kerja dari seorang auditor maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

G. Pembahasan

1. Pengaruh *Spiritual Intelligence* Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah *spiritual intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan menganggap bahwa dengan adanya *spiritual intelligence* dan senantiasa melibatkan Allah SWT dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan maka auditor akan merasa lebih semangat dan penuh tanggungjawab untuk mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal. Hal ini berarti semakin besar *spiritual intelligence* yang dimiliki oleh seorang auditor maka semakin tinggi pula tanggungjawabnya dalam melaksanakan tugasnya yang sudah jelas dapat meningkatkan kinerja dari auditor tersebut. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *spiritual intelligence* berpengaruh positif pada kinerja auditor. Melalui *spiritual intelligence*, auditor dapat memaknai setiap pekerjaan yang dilakukan, ini akan membuat auditor dapat mengekspresikan seluruh potensi yang dimiliki sehingga dapat menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan membuat auditor mengetahui tujuan yang akan dicapai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga auditor lebih antusias dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya. Untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka diperlukan usaha dan kerja keras sebagaimana yang terdapat dalam surah At-Taubah ayat 105 Allah berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

Dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan" (QS. At-Taubah:105).

Ayat di atas mengajarkan bahwa kita tidak saja melakukan ibadah khusus, seperti shalat, tetapi juga bekerja untuk mencari apa yang telah dikaruniakan Allah di muka bumi ini. Agama Islam memandang bekerja sebagai ibadah dan jihad jika seseorang yang bekerja tetap taat pada peraturan Allah SWT yang disertai dengan niat yang suci.

Sejalan dengan teori penetapan tujuan yang pertama kali dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978, teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan dengan perilaku. Jika seseorang memahami tujuannya dengan baik, maka akan berpengaruh pada kinerjanya. Tujuan akan memberi tahu seorang individu apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan. Dengan Pemahaman mengenai tujuannya dapat membantu para auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan menjalankan pekerjaannya dengan baik. Melalui pemahaman tersebut, auditor tentunya akan bersikap professional atau mematuhi standar professional yang berlaku serta sesuai dengan etika profesinya, meskipun dalam tugas auditnya ada halangan.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Hanafi (2010), Nugroho dan Alim (2016), dan Greece dan Yenni (2016) yang menyatakan dengan *spiritual*

intelligence, auditor dapat memaknai setiap pekerjaan yang dilakukan, ini akan membuat auditor dapat mengekspresikan seluruh potensi yang dimiliki sehingga dapat menunjukkan kinerja yang optimal sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Agung dan Suprasto (2016) yang menyatakan bahwa gaji auditor juga berpengaruh terhadap kinerja seorang auditor. Selain itu, Putra dan Latrini (2016) juga menyebutkan bahwa tidak hanya *spiritual intelligence* yang dapat berpengaruh terhadap kinerja auditor, komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang auditor.

2. Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan menganggap bahwa konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran yang dihadapi oleh auditor dalam menjalankan tugasnya dapat memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja yang dihasilkan auditor. Semakin tinggi tingkat stress yang dirasakan oleh auditor maka semakin tinggi pula penurunan kinerja auditor. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Selain berpengaruh terhadap kinerja auditor, adanya tekanan peran juga akan berpengaruh terhadap tempat atau instansi auditor tersebut bekerja. Hal tersebut tidak sesuai dengan sabda Rasulullah Sallallahu Alaihi Wassalam dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُثِقَنَهُ

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).” (HR. Thabrani)

Hadits tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT sangat mencintai orang-orang yang mengerjakan pekerjaan dan tanggungjawabnya secara tepat, terarah, jelas dan tuntas. Agar tidak menimbulkan dampak buruk baik terhadap diri sendiri maupun terhadap orang lain serta tidak menimbulkan konflik yang mungkin terjadi. Hal ini sejalan dengan teori peran yang dikemukakan oleh Khan 1964, yang menyatakan bahwa individu yang berhadapan dengan tingkat konflik peran dan ketidakjelasan peran yang tinggi akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibandingkan dengan individu lain yang berdampak pada tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Wiryathi dkk (2014), Rizkia dan Reskino (2016) dan ermawati dkk (2014) yang menyatakan bahwa *role stress* yang berlebihan dapat berdampak negatif yang menimbulkan penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, serta dapat menimbulkan depresi dan kegelisahan. Namun lain halnya dengan penelitian Fiscal dkk (2012) dan Gusti (2017) yang menyatakan bahwa tidak hanya *role stress* yang dapat menurunkan kinerja auditor tapi masih terdapat beberapa faktor lain seperti halnya *burnout* audit, pengalaman kerja, otonomi kerja. Beberapa faktor tersebut juga akan memberikan dampak negatif pada kinerja auditor.

3. Pengaruh *Psychological Well-Being* dalam Memoderasi Hubungan Antara *Spiritual Intelligence* dan Kinerja Auditor

Hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh *psychological well-being* dalam memoderasi hubungan antara *spiritual intelligence* dan kinerja auditor. Berdasarkan hasil regresi pendekatan uji interaksi menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H₃) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau diterima. Hal ini membuktikan bahwa auditor yang memiliki *spiritual intelligence* yang tinggi akan memberikan rasa tanggungjawab akan tugas yang di amanahkan kepadanya sehingga mendorong auditor untuk terus meningkatkan kinerjanya. Namun, *spiritual intelligence* akan lebih maksimal apabila didukung dengan sikap positif yang selalu diterapkan dalam diri atau dapat disebut dengan *psychological well-being*.

Seorang auditor yang mampu mengaplikasikan makna spiritualitas dalam kehidupan sehari-harinya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti (Dalli dkk, 2017). Hal ini akan memotivasi mereka agar bekerja lebih baik, dengan demikian kinerjanya yang dihasilkan juga baik. Profesi auditor adalah salah satu profesi dengan tingkat stres yang tinggi. Stres yang berlebihan dapat memberikan efek negatif pada kinerja yang dihasilkan oleh auditor. Kecerdasan spiritual merupakan faktor lain yang dapat memotivasi peningkatan kinerja auditor. Kecerdasan spiritual adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk menempatkan diri dan dapat menerima pendapat orang lain secara terbuka, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa (Agung dan Suprasto, 2016). Hal

tersebut diperlukan karena dalam menjalankan tugas audit, dalam pembagian tugas auditor dibagi dalam sebuah tim atau kelompok. Jadi dapat dikatakan bahwa para auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan memiliki *spiritual intelligence* yang baik.

Pemahaman *spiritual intelligence* yang dimiliki oleh para auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dapat meningkatkan kinerja auditor, yang didukung dengan aspek *psychological well-being*. Aspek *psychological well-being* ini sebagai kondisi dimana seorang auditor memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain, mampu membuat keputusan sendiri, mengatur lingkungan yang cocok dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan mampu mengembangkan dirinya sehingga lebih bermakna. Hanafi (2010) jika seorang auditor yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik dan menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, mampu memilah kepuasan dan mengatur suasana hati serta didukung dengan aspek *psychological well-being* pada dirinya diharapkan mampu meningkatkan kinerja dalam menjalankan penugasannya. Sama halnya beberapa auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan juga telah memiliki dan memahami pengaplikasian *spiritual intelligence* yang didukung dengan aspek *psychological well-being* dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hasil dari kinerja dari para auditor tersebut memuaskan.

4. Pengaruh *Psychological Well-Being* dalam Memoderasi Hubungan Antara *Role Stress* dan Kinerja Auditor

Hipotesis keempat (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh *psychological well-being* dalam memoderasi hubungan antara *role*

stress dan kinerja auditor. Berdasarkan hasil regresi pendekatan uji interaksi menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H_4) yang diajukan dalam penelitian ini tidak terbukti atau ditolak. Hal ini membuktikan bahwa *role stress* yang dialami oleh auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan mampu menurunkan kinerja auditor. Auditor yang merasakan tekanan peran dalam tempat mereka bekerja akan cenderung menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan kinerja auditor. Auditor yang sudah terlanjur mengalami tekanan peran (*role stress*) dalam lingkungan kerjanya meskipun di dukung dengan aspek *psychological well-being* tidak akan cukup untuk memotivasi para auditor untuk memperbaiki kinerjanya. Jadi hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan *psychological well-being* memoderasi *role stress* terhadap kinerja auditor tidak terbukti atau ditolak.

Ada tiga elemen *role stress* seperti yang dinyatakan oleh Fogarty et al. (2000) yaitu konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), dan kelebihan peran (*role overload*). Ramadika (2014) konflik peran (*role conflict*) timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja. Putra dan Ariyanto (2012) juga menyatakan

bahwa konflik peran secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Ramadhan (2011) seseorang dapat mengalami ketidakjelasan peran apabila mereka merasa tidak ada kejelasan sehubungan dengan pekerjaan yang dikerjakan. Utomo (2011) adalah *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Sejalan dengan Azhar (2013) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran terjadi saat seseorang tidak memiliki informasi, arahan dan tujuan yang jelas mengenai peran atau tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Hal tersebut dapat menimbulkan kurangnya pemahaman seseorang atas hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki untuk melakukan pekerjaan sehingga dapat mengikis rasa percaya diri, dan menghambat kinerja pekerjaan.

Kelebihan peran atau beban kerja (*role overload*) merupakan kondisi dimana seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal waktu yang ketat. Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran (Ramadika dkk ,2014). Almer & Kaplan (2002) auditor yang mengalami kelebihan peran (*role overload*) dapat berdampak pada hasil kerjanya. Akibatnya, seseorang tersebut mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. Hal ini bisa saja menurunkan kinerja dari seseorang tersebut.

Berdasar dari penelitian-penelitian terdahulu tersebut, dapat menjadi penguat atau justifikasi bahwa dampak yang timbul akibat *role stress* yang dialami oleh auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan tidak cukup apabila hanya diatasi dengan pemahaman aspek *psychological well-being* kepada setiap

auditor. Meskipun para auditor memiliki *psychological well-being* yang baik tidak akan mampu menyelesaikan *role stress* yang dialami oleh auditor, apabila tidak dibarengi dengan mencari jalan keluar lain yang dapat menguntungkan pihak auditor maupun instansinya dengan cara musyawarah atau dengan melaksanakan evaluasi tiap periode terkait kinerja agar dapat melaksanakan perbaikan khususnya yang berhubungan dengan kinerja instansi tersebut.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *spiritual intelligence* dan *role stress* terhadap variabel dependen yaitu kinerja auditor serta adanya interaksi variabel moderasi yaitu *psychological well-being*.

1. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *spiritual intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti semakin baik pemahaman *spiritual intelligence* yang dimiliki oleh para auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Sebagian besar auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan menganggap bahwa konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran yang dihadapi oleh auditor dalam menjalankan tugasnya dapat memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja yang dihasilkan auditor.
3. Hasil analisis regresi moderasi menunjukkan bahwa *psychological well-being* memoderasi hubungan *spiritual intelligence* terhadap kinerja auditor. Hal ini membuktikan bahwa auditor yang memiliki *spiritual intelligence* yang dimoderasi dengan *psychological well being* akan

memberikan kualitas kinerja auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang lebih baik.

4. Hasil analisis regresi moderasi menunjukkan bahwa *psychological well-being* tidak memoderasi hubungan *role stress* terhadap kinerja auditor. Hal tersebut membuktikan bahwa auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang mengalami *role stress* tidak cukup apabila hanya diatasi dengan pemahaman aspek *psychological well-being* kepada setiap auditor, harus dibarengi dengan mencari jalan keluar lain yang dapat menguntungkan pihak auditor maupun instansinya dengan cara musyawarah, melaksanakan evaluasi tiap periode terkait kinerja agar dapat melaksanakan perbaikan, khususnya yang berhubungan dengan kinerja Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Adapun kuesioner yang dibagikan sebanyak 40 kuesioner, hanya 31 responden yang mengisi dan mengembalikan kepada peneliti. Hal tersebut disebabkan karena kesibukan dari para responden yang juga sangat mendesak sehingga tidak mempunyai kesempatan untuk mengisi kuesioner yang dibagikan.
2. Penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk semua pegawai yang bekerja di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan karena responden dalam penelitian ini hanya auditor internal tugas pemeriksaan lebih dari atau sama dengan 1 tahun pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Agar

hasil yang didapatkan lebih efektif karena auditor yang menjadi responden sudah berpengalaman terhadap lingkungan kerjanya.

C. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan. Adapun implikasi dari penelitian yang telah dilakukan, yakni dinyatakan dalam bentuk saran-saran yang diberikan melalui hasil penelitian agar mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu:

1. Bagi Instansi, diharapkan Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dapat meningkatkan kinerja auditor internal dalam mencapai tujuan instansi yang dapat dilakukan mulai dari hal dasar yaitu dengan memiliki dan lebih memahami *spiritual intelligence* dan pemahaman aspek *psychological well-being* agar segala tindakan, keputusan maupun pekerjaan yang dilakukan oleh para auditor dapat dikerjakan dengan baik dan penuh tanggung jawab baik untuk pribadi, orang lain maupun untuk Instansi.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, selain auditor internal pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan seperti dilakukan di Instansi BPKP, BPK, KAP atau organisasi yang memiliki auditor internal maupun eksternal. Untuk melihat pengaruh variabel terhadap instansi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Roger, dan Asadullah. 2012. Impact of organizational Role stressors On Faculty Stress and Burnout. *Author Manuscript*, published in 4ème colloque international (ISEOR - AOM), Lyon : France .
- Agung, Anak Putri Santikawati, dan Bambang Suprasto H. 2016. Kecerdasan Spiritual Sebagai Pemoderasi Pengaruh *Locus Of Control* Internal dan Gaji Auditor pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 16(1):557-586.
- Agustina, Lidya. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi*, 1 (1): 40-69.
- Almer, E.D., and Kaplan, S.E., 2002. The Effect of Flexible Work Arrangements on Stressors, Burnout, and Behavioral Job Outcomes in Publik Accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14: 01-34.
- Amilin dan Rosita. 2008. Analisis Dampak Karakteristik Persoal, Pengalaman Audit, dan Indenpendensi Akuntan Publik Terhadap Penerapan Etika Akuntan Publik dan Impilikasinya Terhadap Kualitas Audit. *Tesis Bandung: Program Pascasarjana Unpad*.
- Ancok, Djamaludin dan Fuat Nashori Suroso. 2008. Psikologi Islami. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Arianti, Heny. 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP di Surakarta dan Yogyakarta). *Naskah Publikasi*: 1-15.
- Ariati K, Kurnia. 2014. Pengaruh Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*. 3(3).
- Arsanti, Tutuk Ari. 2009. Hubungan Antara Penetapan Tujuan, Self-Efficacy dan Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 16 (2): 97-110.
- Azhar, Al. 2013. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus Of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam). *Jurnal Ekonomi*, 21 (4): 1-15.
- Belarminus, Robertus. 2017. Kasus Suap Auditor BPK, Dua Pejabat Kemendes Dituntut 2 Tahun Penjara. Diakses tanggal 11 Oktober 2017, <https://nasional.kompas.com>
- Ciarrochi, J., Deane, F.P., Anderson, S., 2002. Emotional Intellegence Moderates the Relationship between Stress and Mental Health. *Personality and Individual Differences*. 32: 197-209.

- Dalli, Nasrulla, Nur Asni, Dwi Febrian Arba Suaib. 2017. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, Spiritual (ESQ) dan Locus Pengendalian (*Locus of Control*) Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. 2(2):86-96.
- Ermawati, Made Dewi., Ni Kadek Sinarwati dan Edy Sujana. 2014. Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bali). *E-Journal*, 2 (1): 1-12.
- Fanani, Zaenal. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Conference, Faculty of Economics Universitas Indonesia*: 135-349.
- Fembriani, Astrid dan Budiarta. 2016. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(3): 601-628.
- Fiscal, Yunus., Syilvy dan Muh. Nur Ram'dhan. 2012. Pengaruh Pengalaman Kerja, Otonomi Kerja, dan Tekanan Peran Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bandar Lampung (Study Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Bandar Lampung). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. 3 (2): 281-298.
- Fisher, R.T. (2001). Role Stress, the Type a Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance. *Behavioral Research in Accounting*: 143-171.
- Fogarty, T.J., Jagdip Singh, Gary K. Rhoads, Ronald K. Moore. 2000. Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role stress Model". *Behavioral Research in Accounting*: 31-67.
- Gibson, Ivanchevich, Donnelly. 1996. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Edisi 8, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glock. Charles dan Rodney Stark. 1968. *American Piety, Patterns of Religious Commitment*. Berkeley/Los Angeles: University of California Press. 1-18.
- Gratia, Angelina Ave. 2014. Pengaruh Gaya Hidup Sehat Terhadap *Psychological Well-Being* dan Dampaknya pada Auditor KAP. *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2): 1-12.
- Grece, Yuliana Setiawan, dan Made Yenni Latrini. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Independensi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 16(2):1034-1062.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.

- Gusti, I Ayu Nyoman Budiasih. 2017. *Bornout Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*. 5(3): 1589-1600.
- Hanafi, Rustam. 2010. Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence and Auditor's Performance. *JAAI*, 4(1):29-40.
- Hanif, Rheny Afriana. 2013. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*, 21 (3): 1-15.
- Harijanto, Djoni, Nimran, Umar., Sudiro, Achmad., dan Rahayu, Mintarti. 2013. The Influence of Role Conflict and Role Ambiguity on The Empl oyee's Performance Through Commitment and Self-Efficacy (Study on The Nurses at Public Health Service Center of kabupaten Kediri, East Java). *Journal of Business and Management*. 8:98-105.
- Hendri, Edduar. 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10 (3): 23-42.
- Hery.2005. *Etika Profesi dan Keputusan Auditor*.Media Akuntansi, Edisi 46/XII.
- Hidayati, Reni., Yadi Purwanto dan Susatyo Yuwono. 2010. Korelasi Kecerdasan Emosi dan Stres Kerja Dengan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Berskala Psikologi*, 12 (1): 81-87.
- Idris, Mohd Kamel. 2011. Over Time Effects of Role Stress on Psychological Strain among Malaysian Public University Academics. *International Journal of Business and Social Science*, 2(9) 154-161.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM, 2013.
- Kalbers, L.P., dan Fogarty, T.J. 1995. Professionalism & its Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 14: 64-86
- Lathifa, ifah. 2008. *Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Turnover Intentions dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Program Studi Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Lina, dan Budi Hartono Kusuma. 2018. Pengaruh *Role Stressor* Terhadap *Bornout* dan Perbedaan *Bornout* Berdasarkan Gender: Studi Empiris pada Mahasiswa. *Jurnal Akuntansi Maranatha*. 10(1): 62-71.
- Misero, Priscillia Susan dan Lydia Freyani Hawadi. 2012. Adjustment Problems dan Psychological Well-Being pada Siswa Akseleran (Studi Korelasional Pada SMPN 19 Jakarta dan SMP Labschool Kebayoran Baru). *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1 (1): 68-80.
- Mufida, Alia. 2008. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru. *Skripsi*. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

- Murtiasri dan Ghozali. 2006. Anteseden dan Konsekuensi Burnout Pada Auditor: Pengembangan Terhadap Role Stress Model. *Simposium Nasional Akuntansi 9* Padang, Politeknik Negeri Semarang dan Universitas Diponegoro.
- Nakula, Nadiyya Harum Kamilah dan Yane Devi Anna. 2013. Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Profesional, dan Pengalaman Audit Terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit pada Kantor Akuntan Publik di Bandung. *Philosophical Research Online*: 1-11.
- Nugraha, Ida Bagus Satwika Adhi dan I Wayan Ramantha. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Journal Akuntansi*, 13 (3): 916-943.
- Nugroho, Hari Akmas dan Akhmad Alim Bachri. 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ), Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Wawasan Manajemen*. 4(3): 259-271.
- Nurrohma, Siti dan Aman F. 2016. Pengaruh Sistem Pengendalian Mutu Kantor Akuntan Publik Terhadap Efektivitas Perencanaan Audit. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 4 (1): 957-966.
- Primasari, Nora Hilmia dan Lovina Azzahra. 2015. Pengaruh Gender, Supervisi, Independensi, Kompetensi Profesional dan Pemahaman Atas Standar Auditor terhadap Audit Judgment. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. 4 (2): 121-140.
- Putra, I Gede Bandar Wira dan Dodik Ariyanto. 2012. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Struktur Audit, dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. *Jurnal Akuntansi*: 1-18.
- Putra, Kadek Agus Santika, dan Made Yenni Latrini. 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Udayana*. 17(2): 1168-1195.
- Putri, Ayu Oktyas dan Suwitho. 2015. Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan dengan Pengungkapan CSR Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4 (4): 1-19.
- Putri, Kompiang Martina Dinata dan I.D.G Dharma Suputra. 2013. Pengaruh Independensi Profesionalisme, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*. 4 (1): 39-53.
- Quilim, Nilam A., Rita Taroreh dan Olivia Nelwan. 2016. Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, Job Enrichment dan Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara. *Jurnal EMBA*, 4 (1): 1356-1368.

- Rahmawati. 2011. Pengaruh Role Stress terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Ramadhan, Syahril. 2011. Analisa Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Jakarta. *Aktiva*, 4 (7): 1-26.
- Ramadika, Adhitio Pratama., Azwir Nasir dan Meilda Wiguna. 2014. Pengaruh Role Stress, Gender, Struktur Audit dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor BPK-RI Perwakilan Provinsi Riau. *JOM FEKON*, 1 (2): 1-15.
- Reni, Francisca Retno Anggraini. 2008. *Role Stress* Sebagai Motivator Bagi Auditor: Analisis Teoritis Atas Dasar Teori-Teori Motivasi. *Journal The Winners*. 9(2): 148-160.
- Rizkia, Putri dan Reskino. 2016. Pengaruh Healthy Lifestyle, Role Ambiguity dan Role Conflict Terhadap Job Satisfaction Dimediasi oleh Job Burnout dan Psychological Well-Being (Studi Empiris pada Auditor Internal di Kementrian RI). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3 (5): 1-30.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. 2008. *Judge Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosally, Catherina dan Yulius Jogi. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Business Accounting Review*, 3 (2): 31-40.
- Safitri, Devi. 2015. Pengaruh Ambiguitas Peran dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Batam, dan Medan). *Jurnal Akuntansi*, 3 (2): 160-173.
- Saldy. 2017. Asisten 1 Pemkot Tersangka, ACC Sulawesi Langsung Soroti Kinerja Inspektorat Makassar. *Tribun Makassar*. <http://makassar-tribunnews-com>. Diakses pada 11 Desember 2018.
- Sari, Ni Putu Eka Ratna dan I Ketut Suryanawa. 2016. Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Tekanan Waktu Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 15 (2): 1392-1421.
- Syafina. 2018. Kasus SNP *Finance* dan Pertaruhan Rusaknya Reputasi Akuntan Publik. *Tirto.id*. Diakses pada 19 Oktober 2018.
- Sudirman Said. 2002. Enron dan Akuntan Publik, *Majalah Tempo*, No.49/XXX, Februari.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Tanujaya, Winda. 2014. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) pada Karyawan Cleaner (Studi

- Pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi*, 12 (2): 67-79.
- Trisnawati, Meita, I Wayan Ramantha, dan Maria M. Ratna Sari. 2017. Pengaruh Jenis *Role Stress* pada Kinerja Auditor dengan Bornout sebagai Intervening pada KAP di Bali. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 22(2): 187-199.
- Utami, Intiyas dan Nahartyo Ertambang. 2013. Auditor's Personality in Increasing The Bornout. *Journal of Accountancy Ventura*. 16(1): 161-170.
- Utomo, Joko. 2011. Antecedent Role Stressor dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pemimpin (Studi Empirik pada Kepala Puskesmas di Propinsi Jawa Tengah). *E-Jurnal*: 1-33.
- Wardhana, Gede Ary Surya., Ni Ketut Rasmini dan Ida Bagus Putra Astika. 2015. Pengaruh Kompetensi pada Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4 (9): 571-598.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Widyastuti, Tri dan Sumiati, Eti. 2011. Influence of Role Conflict, Role Ambiguity and Role Overload toward Auditors Performance. *Akuntabilitas* 10: 168.
- Wikanestri, Winilis dan Adhyatman Prabowo. 2015. Psychological Well-Being pada Pelaku Wirausaha. *Seminar Psikologi dan Kemanusiaan*: 431-439.
- Wiryathi, Ni Made., Ni Ketut Rasmini dan Made Gede Wirakusuma. 2014. Pengaruh Role Stressors pada Burnout Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi*, 3 (5): 227-244.
- Yustiarti, Fenny, Amir Hasan dan Hardi. 2016. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi* 5(1): 12-28.

L

A

M

P

I

R

A

N



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Strata Satu (S1) pada UIN Alauddin

Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Akuntansi, yang mana salah satu persyaratannya adalah penulisan skripsi, maka untuk keperluan tersebut saya sangat membutuhkan data-data analisis sebagaimana “Daftar Kuesioner” terlampir.

Adapun judul skripsi yang saya ajukan dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh *Spiritual Intelligence* dan *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor Dengan *Psychological Well-Being* Sebagai Pemoderasi (Studi pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan).”** untuk itu mohon kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/i meluangkan waktu untuk dapat mengisi pertanyaan-pertanyaan dibawah ini.

Bapak/Ibu dan Saudara/i cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 4). Setiap pernyataan mengharapakan hanya satu jawaban dan setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan :

Jawaban Bapak/Ibu dan Saudara/i berikan akan dijamin kerahasiaannya serta orientitasnya. Kejujuran dan kebenaran jawaban yang Bapak/Ibu dan Saudara/I berikan adalah bantuan yang tidak ternilai bagi saya. Akhirnya atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Makassar, 12 November 2018

Peneliti

Andi Mappanyukki

NIM. 90400114040

- **Identitas Responden**

Mohon dijawab pada isian yang telah disediakan dan pilihlah jawaban pada pernyataan pilihan dengan memberi tanda (✓) pada satu jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.

1. Nama (boleh tidak diisi) :
2. Umur:
3. Jenis Kelamin : Pria ☐ Wanita ☐
4. Pendidikan Terakhir : S3 ☐ S2 ☐ S1 ☐ D3 ☐ MA/SMK ☐
5. Jabatan ☐ Auditor Pertama
☐ Auditor Muda
☐ Auditor Madya
6. Lama Kerja di Inspektorat Prov Sulawesi Selatan :

- **Cara Pengisian Kuesioner**

Bapak/Ibu dan Saudara/i cukup memberikan tanda (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 4). Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban dan setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4= Sangat Setuju

1. Pengaruh *Spiritual Intelligence* pada Inspektorat Provinsi Sulawesi

Selatan

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya mengoptimalkan kinerja saya untuk memenuhi tanggung jawab saya kepada klien.				
2	Saya berkomitmen dengan pekerjaan yang saya tekuni.				
3	Saya mudah menerima pendapat orang lain secara terbuka dan saya mudah beradaptasi dengan suasana yang baru				
4	Saya bisa menemukan hikmah dalam perjalanan hidup yang saya lalui.				
5	Saya segera menyelesaikan pekerjaan dengan tidak mengulur-ulur waktu				
6	Jika saya menemukan masalah, saya mencoba untuk memilih jalan keluar dari masalah tersebut dengan kesadaran spiritual yang saya miliki.				
7	Senantiasa yakin dan percaya akan kebesaran Allah swt, sehingga segala perbuatan yang buruk dapat dihidari.				
8	Saya mampu untuk menemukan makna dan tujuan dalam hidup, sehingga dapat membantu saya beradaptasi dengan situasi tertekan.				
9	Dalam mengerjakan suatu pekerjaan selalu melibatkan Allah swt sehingga terwujud ketenangan dan kedamaian.				
10	Dalam suatu perdebatan, saya lebih baik mengalah meskipun pendapat saya lebih benar.				

2. Pengaruh Role Stress pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

a. Konflik Peran

No	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya melakukan tugas-tugas yang harus dilakukan diluar kebiasaan dalam penugasan.				
2	Saya perlu melanggar peraturan atau kebijakan instansi untuk bias melaksanakan suatu penugasan.				
3	Saya menerima penugasan dari dua atau lebih senior yang saling bertentangan secara prinsip.				
4	Saya melakukan penugasan yang mungkin di tolak oleh orang lain, misalnya penugasan tanpa didukung pengetahuan yang memadai tentang bidang usaha klien.				
5	Saya menerima penugasan tanpa sumber daya yang				

	cukup (misalnya peralatan elektronik, transportasi, dll) untuk melaksanakan tugas tersebut.				
6	Dalam menjalankan aktivitas struktural, saya bekerja dengan dua tim kerja/lebih dengan cara kerja berbeda.				

b. Ketidakjelasan Peran

No	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
7	Saya merasa kurang mengetahui dengan jelas tanggung jawab yang ditetapkan dalam Instansi, (misalnya menjaga rahasia klien, deadline tugas, membina hubungan baik dengan klien, penugasan, dll).				
8	Saya merasa kurang mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan instansi dari saya.				
9	Saya merasa kurang mengetahui tentang wewenang yang saya miliki saat ini, (misalnya untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam penugasan).				
10	Saya merasa kurang jelas mengenai pekerjaan / apa yang seharusnya saya lakukan dalam instansi.				
11	Saya merasa rencana dan tujuan pekerjaan saya kurang jelas, (misalnya untuk mencari indikasi adanya kecurangan, dll)				
12	Saya kurang dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan di lapangan dengan menyelesaikan laporan yang diminta atasan maupun klien.				

c. Kelebihan Peran

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
13	Saya hanya diberi sedikit waktu (sangat terbatas) untuk mengerjakan pekerjaan saya dalam suatu penugasan.				
14	Saya merasa dalam suatu penugasan, saya mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan lebih dari satu orang, tetapi saya kerjakan sendiri.				
15	Saya merasa bahwa standar kinerja pada pekerjaan saya terlalu tinggi.				
16	Saya merasa kurang jelas mengenai pekerjaan/ apa yang seharusnya saya lakukan dalam instansi.				
17	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan saya.				
18	Saya kurang dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan yang waktu deadlinenya hampir bersamaan dengan menyelesaikan laporan yang diminta atasan maupun klien.				

3. Pelaksanaan Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan saya				
2	Saya merasa mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan klien				
3	Saya mampu berkompetisi dengan kemampuan saya				
4	Banyaknya pemeriksaan akan menambah produktivitas saya				
5	Dengan pengalaman saya, saya dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja				
6	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
7	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien				
8	Dengan efisiensi waktu, saya mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan				

4. Penerapan *Psychological Well-Being* pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Terkadang saya mengubah cara saya bersiinstansi atau berpikir menjadi sama dengan orang-orang disekitar saya				
2	Secara umum, saya memiliki perasaan bahwa saya lah yang bertanggungjawab terhadap situasi kehidupan saya				
3	Saya tidak tertarik dengan kegiatankegiatan yang dapat memperluas cakrawala saya				
4	Saya merasa senang terhadap apa yang telah saya lakukan di masa lalu dan harapan yang saya miliki untuk masa yang akan datang				
5	Ketika saya melihat ke masa lalu hidup saya, saya merasa puas dengan apa yang saya hasilkan				

LAMPIRAN 2

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No.	SPIRITUAL INTELLIGENCE										TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32
2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36
3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	35
4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	35
5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
6	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
7	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	36
8	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
10	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
11	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
12	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	35
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
15	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
19	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
20	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
21	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
23	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	32
24	3	3	4	4	4	2	4	3	3	2	32
25	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	32
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
27	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	31
28	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	36
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	35

ROLE STRESS																		TOTAL
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	69
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	64
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	65
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	68
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	66
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	66
1	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	63
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	68
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	67
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	65
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	67
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	65
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	65
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	66
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	65
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	65
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	66
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	32

1	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	62
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
2	2	4	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	30



PSYCHOLOGICAL WELL-BEING					TOTAL
M1	M2	M3	M4	M5	
3	3	2	4	3	15
2	4	2	3	3	14
3	3	3	4	4	17
4	4	4	4	4	20
2	3	3	4	4	16
3	4	4	4	4	19
3	3	4	4	4	18
3	3	3	3	3	15
3	3	2	3	3	14
3	3	3	4	4	17
3	3	2	3	3	14
3	3	2	3	3	14
3	3	3	3	3	15
3	3	2	2	2	12
3	3	2	3	3	14
3	3	3	3	3	15
2	3	2	3	3	13
3	3	2	4	3	15
3	3	2	3	3	14
3	3	3	4	4	17
3	3	3	3	4	16
3	3	3	3	3	15
2	3	2	3	3	13
2	3	2	3	3	13
2	3	2	3	3	13
3	4	4	4	3	18
2	3	2	3	3	13
2	3	3	3	3	14
3	2	2	3	3	13
3	3	2	3	3	14
3	4	3	4	4	18

M A K A S S A R

KINERJA AUDITOR								TOTAL
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
3	3	3	3	4	3	3	3	25
4	3	3	4	3	3	4	4	28
4	4	3	4	3	3	3	4	28
3	3	3	3	4	4	3	4	27
4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	4	3	3	4	4	4	4	30
3	4	3	3	3	4	3	4	27
3	3	3	3	4	4	4	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	4	3	3	25
3	3	3	4	4	3	3	3	26
3	3	4	4	3	3	3	3	26
3	3	4	3	3	3	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	4	4	3	3	4	4	29
4	4	3	3	3	3	4	3	27
3	3	3	3	4	4	4	3	27
3	4	4	3	3	3	4	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	4	3	3	3	25
4	4	4	3	4	4	4	4	31
3	3	3	3	4	3	3	3	25
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	4	4	4	3	3	27
3	3	4	4	4	4	4	4	30
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	4	4	3	4	27

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Strata Satu (S1) pada UTN Alauddin Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Akuntansi, yang mana salah satu persyaratannya adalah penulisan skripsi, maka untuk keperluan tersebut saya sangat membutuhkan data-data analisis sebagaimana "Daftar Kuesioner" terlampir.

Adapun judul skripsi yang saya ajukan dalam penelitian ini adalah "**Pengaruh Spiritual Intelligence dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor Dengan Psychological Well-Being Sebagai Pemoderasi (Studi pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan).**" untuk itu mohon kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/i meluangkan waktu untuk dapat mengisi pertanyaan-pertanyaan dibawah ini.

Bapak/Ibu dan Saudara/i cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 4). Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban dan setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan :

Jawaban Bapak/Ibu dan Saudara/i berikan akan dijamin kerahasiaannya serta orientitasnya. Kejujuran dan kebenaran jawaban yang Bapak/Ibu dan Saudara/I berikan adalah bantuan yang tidak ternilai bagi saya. Akhirnya atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Makassar, 12 November 2018

Peneliti

Andi Mappanyukki

NIM. 90400114040

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

M A K A S S A R

KUESIONER PENELITIAN

• Identitas Responden

Mohon dijawab pada isian yang telah disediakan dan pilihlah jawaban pada pernyataan pilihan dengan memberi tanda (✓) pada satu jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.

1. Nama (boleh tidak diisi) :
2. Umur : 55 Tahun
3. Jenis Kelamin : Pria ☐ Wanita ☒
4. Pendidikan Terakhir : S3 ☐ S2 ☒ S1 ☐ D3 ☐ SMA/SMK ☐
5. Jabatan
☐ Auditor Pertama
☐ Auditor Muda
☒ Auditor Madya
6. Lama Kerja di Inspektorat Prov Sulawesi Selatan : 1,8 Bulan

• Cara Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu dan Saudara/i cukup memberikan tanda (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 4). Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban dan setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
M A K A S S A R

1. Pengaruh *Spiritual Intelligence* pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya mengoptimalkan kinerja saya untuk memenuhi tanggung jawab saya kepada klien.			✓	
2	Saya berkomitmen dengan pekerjaan yang saya tekuni.			✓	
3	Saya mudah menerima pendapat orang lain secara terbuka dan saya mudah beradaptasi dengan suasana yang baru			✓	
4	Saya bisa menemukan hikmah dalam perjalanan hidup yang saya lalui.			✓	
5	Saya segera menyelesaikan pekerjaan dengan tidak mengulur-ulur waktu			✓	
6	Jika saya menemukan masalah, saya mencoba untuk memilih jalan keluar dari masalah tersebut dengan kesadaran spiritual yang saya miliki.			✓	
7	Senantiasa yakin dan percaya akan kebesaran Allah swt, sehingga segala perbuatan yang buruk dapat dihidari.				✓
8	Saya mampu untuk menemukan makna dan tujuan dalam hidup, sehingga dapat membantu saya beradaptasi dengan situasi tertekan.			✓	
9	Dalam mengerjakan suatu pekerjaan selalu melibatkan Allah swt sehingga terwujud ketenangan dan kedamaian.				✓
10	Dalam suatu perdebatan, saya lebih baik mengalah meskipun pendapat saya lebih benar.			✓	

2. Pengaruh Role Stress pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

a. Konflik Peran

No	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya melakukan tugas-tugas yang harus dilakukan diluar kebiasaan dalam penugasan.				✓
2	Saya perlu melanggar peraturan atau kebijakan instansi untuk bias melaksanakan suatu penugasan.			✓	
3	Saya menerima penugasan dari dua atau lebih senior yang saling bertentangan secara prinsip.				✓
4	Saya melakukan penugasan yang mungkin di tolak oleh orang lain, misalnya penugasan tanpa didukung pengetahuan yang memadai tentang bidang usaha klien.				✓
5	Saya menerima penugasan tanpa sumber daya yang cukup (misalnya peralatan elektronik, transportasi, dll) untuk melaksanakan tugas tersebut.			✓	
6	Dalam menjalankan aktivitas struktural, saya bekerja dengan dua tim kerja/lebih dengan cara kerja berbeda.				✓

b. Ketidakjelasan Peran

No	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
7	Saya merasa kurang mengetahui dengan jelas tanggung jawab yang ditetapkan dalam Instansi, (misalnya menjaga rahasia klien, deadline tugas, membina hubungan baik dengan klien, penugasan, dll).				✓
8	Saya merasa kurang mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan instansi dari saya.				✓
9	Saya merasa kurang mengetahui tentang wewenang yang saya miliki saat ini, (misalnya untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam penugasan).				✓
10	Saya merasa kurang jelas mengenai pekerjaan / apa yang seharusnya saya lakukan dalam instansi.				✓
11	Saya merasa rencana dan tujuan pekerjaan saya kurang jelas, (misalnya untuk mencari indikasi adanya kecurangan, dll)				✓
12	Saya kurang dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan di lapangan dengan menyelesaikan laporan yang diminta atasan maupun klien.				✓

c. Kelebihan Peran

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
13	Saya hanya diberi sedikit waktu (sangat terbatas) untuk mengerjakan pekerjaan saya dalam suatu penugasan.				✓
14	Saya merasa dalam suatu penugasan, saya mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan lebih dari satu orang, tetapi saya kerjakan sendiri.				✓
15	Saya merasa bahwa standar kinerja pada pekerjaan saya terlalu tinggi.				✓
16	Saya merasa kurang jelas mengenai pekerjaan/ apa yang seharusnya saya lakukan dalam instansi.			✓	
17	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan saya.				✓
18	Saya kurang dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan yang waktu deadlinenya hampir bersamaan dengan menyelesaikan laporan yang diminta atasan maupun klien.				✓

3. Pelaksanaan Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan saya			✓	
2	Saya merasa mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan klien			✓	
3	Saya mampu berkompetisi dengan kemampuan saya			✓	
4	Banyaknya pemeriksaan akan menambah produktivitas saya			✓	
5	Dengan pengalaman saya, saya dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja				✓
6	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu			✓	
7	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien			✓	
8	Dengan efisiensi waktu, saya mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan			✓	

4. Penerapan *Psychological Well-Being* pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Terkadang saya mengubah cara saya bersilaturahmi atau berpikir menjadi sama dengan orang-orang disekitar saya			✓	
2	Secara umum, saya memiliki perasaan bahwa saya lah yang bertanggungjawab terhadap situasi kehidupan saya			✓	
3	Saya tidak tertarik dengan kegiatankegiatan yang dapat memperluas cakrawala saya		✓		
4	Saya merasa senang terhadap apa yang telah saya lakukan di masa lalu dan harapan yang saya miliki untuk masa yang akan datang				✓
5	Ketika saya melihat ke masa lalu hidup saya, saya merasa puas dengan apa yang saya hasilkan			✓	

ALA UDDIN
M A K A S S A R

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Strata Satu (S1) pada UTN Alauddin Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Akuntansi, yang mana salah satu persyaratannya adalah penulisan skripsi, maka untuk keperluan tersebut saya sangat membutuhkan data-data analisis sebagaimana "Daftar Kuesioner" terlampir.

Adapun judul skripsi yang saya ajukan dalam penelitian ini adalah "**Pengaruh Spiritual Intelligence dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor Dengan Psychological Well-Being Sebagai Pemoderasi (Studi pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan).**" untuk itu mohon kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/i meluangkan waktu untuk dapat mengisi pertanyaan-pertanyaan dibawah ini.

Bapak/Ibu dan Saudara/i cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 4). Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban dan setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan :

Jawaban Bapak/Ibu dan Saudara/i berikan akan dijamin kerahasiaannya serta orientitasnya. Kejujuran dan kebenaran jawaban yang Bapak/Ibu dan Saudara/I berikan adalah bantuan yang tidak ternilai bagi saya. Akhirnya atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Makassar, 12 November 2018

Peneliti

Andi Mappanyukki

NIM. 90400114040

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

M A K A S S A R

KUESIONER PENELITIAN

• Identitas Responden

Mohon dijawab pada isian yang telah disediakan dan pilihlah jawaban pada pernyataan pilihan dengan memberi tanda (✓) pada satu jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.

1. Nama (boleh tidak diisi) :
2. Umur : 45 Tahun
3. Jenis Kelamin : Pria ☒ Wanita ☐
4. Pendidikan Terakhir : S3 ☐ S2 ☒ S1 ☐ D3 ☐ SMA/SMK ☐
5. Jabatan
☐ Auditor Pertama
☐ Auditor Muda
☒ Auditor Madya
6. Lama Kerja di Inspektorat Prov Sulawesi Selatan : 19 Tahun

• Cara Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu dan Saudara/i cukup memberikan tanda (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 4). Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban dan setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

1. Pengaruh *Spiritual Intelligence* pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya mengoptimalkan kinerja saya untuk memenuhi tanggung jawab saya kepada klien.				✓
2	Saya berkomitmen dengan pekerjaan yang saya tekuni.				✓
3	Saya mudah menerima pendapat orang lain secara terbuka dan saya mudah beradaptasi dengan suasana yang baru				✓
4	Saya bisa menemukan hikmah dalam perjalanan hidup yang saya lalui.				✓
5	Saya segera menyelesaikan pekerjaan dengan tidak mengulur-ulur waktu				✓
6	Jika saya menemukan masalah, saya mencoba untuk memilih jalan keluar dari masalah tersebut dengan kesadaran spiritual yang saya miliki.			✓	
7	Senantiasa yakin dan percaya akan kebesaran Allah swt, sehingga segala perbuatan yang buruk dapat dihindari.				✓
8	Saya mampu untuk menemukan makna dan tujuan dalam hidup, sehingga dapat membantu saya beradaptasi dengan situasi tertekan.			✓	
9	Dalam mengerjakan suatu pekerjaan selalu melibatkan Allah swt sehingga terwujud ketenangan dan kedamaian.				✓
10	Dalam suatu perdebatan, saya lebih baik mengalah meskipun pendapat saya lebih benar.			✓	

2. Pengaruh Role Stress pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

a. Konflik Peran

No	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya melakukan tugas-tugas yang harus dilakukan diluar kebiasaan dalam penugasan.				✓
2	Saya perlu melanggar peraturan atau kebijakan instansi untuk bias melaksanakan suatu penugasan.			✓	
3	Saya menerima penugasan dari dua atau lebih senior yang saling bertentangan secara prinsip.				✓
4	Saya melakukan penugasan yang mungkin di tolak oleh orang lain, misalnya penugasan tanpa didukung pengetahuan yang memadai tentang bidang usaha klien.				✓
5	Saya menerima penugasan tanpa sumber daya yang cukup (misalnya peralatan elektronik, transportasi, dll) untuk melaksanakan tugas tersebut.			✓	
6	Dalam menjalankan aktivitas struktural, saya bekerja dengan dua tim kerja/lebih dengan cara kerja berbeda.				✓

b. Ketidakjelasan Peran

No	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
7	Saya merasa kurang mengetahui dengan jelas tanggung jawab yang ditetapkan dalam Instansi, (misalnya menjaga rahasia klien, deadline tugas, membina hubungan baik dengan klien, penugasan, dll).				✓
8	Saya merasa kurang mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan instansi dari saya.				✓
9	Saya merasa kurang mengetahui tentang wewenang yang saya miliki saat ini, (misalnya untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam penugasan).			✓	
10	Saya merasa kurang jelas mengenai pekerjaan / apa yang seharusnya saya lakukan dalam instansi.				✓
11	Saya merasa rencana dan tujuan pekerjaan saya kurang jelas, (misalnya untuk mencari indikasi adanya kecurangan, dll)			✓	
12	Saya kurang dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan di lapangan dengan menyelesaikan laporan yang diminta atasan maupun klien.			✓	

c. Kelebihan Peran

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
13	Saya hanya diberi sedikit waktu (sangat terbatas) untuk mengerjakan pekerjaan saya dalam suatu penugasan.				✓
14	Saya merasa dalam suatu penugasan, saya mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan lebih dari satu orang, tetapi saya kerjakan sendiri.				✓
15	Saya merasa bahwa standar kinerja pada pekerjaan saya terlalu tinggi.			✓	
16	Saya merasa kurang jelas mengenai pekerjaan/ apa yang seharusnya saya lakukan dalam instansi.			✓	
17	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan saya.			✓	
18	Saya kurang dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan yang waktu deadlinenya hampir bersamaan dengan menyelesaikan laporan yang diminta atasan maupun klien.				✓

M A K A S S A R

3. Pelaksanaan Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan saya				✓
2	Saya merasa mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan klien			✓	
3	Saya mampu berkompetisi dengan kemampuan saya			✓	
4	Banyaknya pemeriksaan akan menambah produktivitas saya				✓
5	Dengan pengalaman saya, saya dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja			✓	
6	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu			✓	
7	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien				✓
8	Dengan efisiensi waktu, saya mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan				✓

4. Penerapan *Psychological Well-Being* pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Terkadang saya mengubah cara saya bersiinstansi atau berpikir menjadi sama dengan orang-orang disekitar saya		✓		
2	Secara umum, saya memiliki perasaan bahwa saya lah yang bertanggungjawab terhadap situasi kehidupan saya				✓
3	Saya tidak tertarik dengan kegiatankegiatan yang dapat memperluas cakrawala saya		✓		
4	Saya merasa senang terhadap apa yang telah saya lakukan di masa lalu dan harapan yang saya miliki untuk masa yang akan datang			✓	
5	Ketika saya melihat ke masa lalu hidup saya, saya merasa puas dengan apa yang saya hasilkan			✓	

ALA UDDIN
MAKASSAR

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Strata Satu (S1) pada UTN Alauddin Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Akuntansi, yang mana salah satu persyaratannya adalah penulisan skripsi, maka untuk keperluan tersebut saya sangat membutuhkan data-data analisis sebagaimana "Daftar Kuesioner" terlampir.

Adapun judul skripsi yang saya ajukan dalam penelitian ini adalah "**Pengaruh Spiritual Intelligence dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor Dengan Psychological Well-Being Sebagai Pemoderasi (Studi pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan).**" untuk itu mohon kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/i meluangkan waktu untuk dapat mengisi pertanyaan-pertanyaan dibawah ini.

Bapak/Ibu dan Saudara/i cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 4). Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban dan setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan :

Jawaban Bapak/Ibu dan Saudara/i berikan akan dijamin kerahasiaannya serta orientitasnya. Kejujuran dan kebenaran jawaban yang Bapak/Ibu dan Saudara/I berikan adalah bantuan yang tidak ternilai bagi saya. Akhirnya atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Makassar, 12 November 2018

Peneliti

Andi Mappanyukki

NIM. 90400114040

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

M A K A S S A R

KUESIONER PENELITIAN

• Identitas Responden

Mohon dijawab pada isian yang telah disediakan dan pilihlah jawaban pada pernyataan pilihan dengan memberi tanda (✓) pada satu jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.

1. Nama (boleh tidak diisi) :
2. Umur : 45 Tahun
3. Jenis Kelamin : Pria ☐ Wanita ☒
4. Pendidikan Terakhir : S3 ☐ S2 ☒ S1 ☐ D3 ☐ SMA/SMK ☐
5. Jabatan :
☐ Auditor Pertama
☐ Auditor Muda
☒ Auditor Madya
6. Lama Kerja di Inspektorat Prov Sulawesi Selatan : 21 Tahun

• Cara Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu dan Saudara/i cukup memberikan tanda (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 4). Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban dan setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

MAKASSAR

1. Pengaruh *Spiritual Intelligence* pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya mengoptimalkan kinerja saya untuk memenuhi tanggung jawab saya kepada klien.			✓	
2	Saya berkomitmen dengan pekerjaan yang saya tekuni.				✓
3	Saya mudah menerima pendapat orang lain secara terbuka dan saya mudah beradaptasi dengan suasana yang baru				✓
4	Saya bisa menemukan hikmah dalam perjalanan hidup yang saya lalui.				✓
5	Saya segera menyelesaikan pekerjaan dengan tidak mengulur-ulur waktu			✓	
6	Jika saya menemukan masalah, saya mencoba untuk memilih jalan keluar dari masalah tersebut dengan kesadaran spiritual yang saya miliki.				✓
7	Senantiasa yakin dan percaya akan kebesaran Allah swt, sehingga segala perbuatan yang buruk dapat dihindari.			✓	
8	Saya mampu untuk menemukan makna dan tujuan dalam hidup, sehingga dapat membantu saya beradaptasi dengan situasi tertekan.			✓	
9	Dalam mengerjakan suatu pekerjaan selalu melibatkan Allah swt sehingga terwujud ketenangan dan kedamaian.				✓
10	Dalam suatu perdebatan, saya lebih baik mengalah meskipun pendapat saya lebih benar.			✓	

2. Pengaruh Role Stress pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

a. Konflik Peran

No	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya melakukan tugas-tugas yang harus dilakukan diluar kebiasaan dalam penugasan.				✓
2	Saya perlu melanggar peraturan atau kebijakan instansi untuk bias melaksanakan suatu penugasan.				✓
3	Saya menerima penugasan dari dua atau lebih senior yang saling bertentangan secara prinsip.				✓
4	Saya melakukan penugasan yang mungkin di tolak oleh orang lain, misalnya penugasan tanpa didukung pengetahuan yang memadai tentang bidang usaha klien.				✓
5	Saya menerima penugasan tanpa sumber daya yang cukup (misalnya peralatan elektronik, transportasi, dll) untuk melaksanakan tugas tersebut.			✓	
6	Dalam menjalankan aktivitas struktural, saya bekerja dengan dua tim kerja/lebih dengan cara kerja berbeda.			✓	

b. Ketidakjelasan Peran

No	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
7	Saya merasa kurang mengetahui dengan jelas tanggung jawab yang ditetapkan dalam Instansi, (misalnya menjaga rahasia klien, deadline tugas, membina hubungan baik dengan klien, penugasan, dll).				✓
8	Saya merasa kurang mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan Instansi dari saya.				✓
9	Saya merasa kurang mengetahui tentang wewenang yang saya miliki saat ini, (misalnya untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam penugasan).				✓
10	Saya merasa kurang jelas mengenai pekerjaan / apa yang seharusnya saya lakukan dalam instansi.				✓
11	Saya merasa rencana dan tujuan pekerjaan saya kurang jelas, (misalnya untuk mencari indikasi adanya kecurangan, dll)			✓	
12	Saya kurang dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan di lapangan dengan menyelesaikan laporan yang diminta atasan maupun klien.				✓

c. Kelebihan Peran

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
13	Saya hanya diberi sedikit waktu (sangat terbatas) untuk mengerjakan pekerjaan saya dalam suatu penugasan.				✓
14	Saya merasa dalam suatu penugasan, saya mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan lebih dari satu orang, tetapi saya kerjakan sendiri.				✓
15	Saya merasa bahwa standar kinerja pada pekerjaan saya terlalu tinggi.			✓	
16	Saya merasa kurang jelas mengenai pekerjaan/ apa yang seharusnya saya lakukan dalam instansi.			✓	
17	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan saya.			✓	
18	Saya kurang dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan yang waktu deadlinenya hampir bersamaan dengan menyelesaikan laporan yang diminta atasan maupun klien.			✓	

MAKASSAR

3. Pelaksanaan Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan saya				✓
2	Saya merasa mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan klien				✓
3	Saya mampu berkompetisi dengan kemampuan saya			✓	
4	Banyaknya pemeriksaan akan menambah produktivitas saya				✓
5	Dengan pengalaman saya, saya dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja			✓	
6	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu			✓	
7	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien			✓	
8	Dengan efisiensi waktu, saya mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan				✓

4. Penerapan *Psychological Well-Being* pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Terkadang saya mengubah cara saya bersiinstansi atau berpikir menjadi sama dengan orang-orang disekitar saya			✓	
2	Secara umum, saya memiliki perasaan bahwa saya lah yang bertanggungjawab terhadap situasi kehidupan saya			✓	
3	Saya tidak tertarik dengan kegiatankegiatan yang dapat memperluas cakrawala saya			✓	
4	Saya nieraasa senang terhadap apa yang telah saya lakukan di masa lalu dan harapan yang saya miliki untuk masa yang akan datang				✓
5	Ketika saya melihat ke masa lalu hidup saya, saya merasa puas dengan apa yang saya hasilkan				✓

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
M A K A S S A R

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Strata Satu (S1) pada UTN Alauddin Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Akuntansi, yang mana salah satu persyaratannya adalah penulisan skripsi, maka untuk keperluan tersebut saya sangat membutuhkan data-data analisis sebagaimana "Daftar Kuesioner" terlampir.

Adapun judul skripsi yang saya ajukan dalam penelitian ini adalah "**Pengaruh Spiritual Intelligence dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor Dengan Psychological Well-Being Sebagai Pemoderasi (Studi pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan).**" untuk itu mohon kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/i meluangkan waktu untuk dapat mengisi pertanyaan-pertanyaan dibawah ini.

Bapak/Ibu dan Saudara/i cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 4). Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban dan setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan :

Jawaban Bapak/Ibu dan Saudara/i berikan akan dijamin kerahasiaannya serta orientitasnya. Kejujuran dan kebenaran jawaban yang Bapak/Ibu dan Saudara/I berikan adalah bantuan yang tidak ternilai bagi saya. Akhirnya atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Makassar, 12 November 2018

Peneliti

Andi Mappanyukki

NIM. 90400114040

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

M A K A S S A R

KUESIONER PENELITIAN

• Identitas Responden

Mohon dijawab pada isian yang telah disediakan dan pilihlah jawaban pada pernyataan pilihan dengan memberi tanda (✓) pada satu jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.

1. Nama (boleh tidak diisi) :
2. Umur : 54 Tahun
3. Jenis Kelamin : Pria ☒ Wanita ☐
4. Pendidikan Terakhir : S3 ☐ S2 ☒ S1 ☐ D3 ☐ SMA/SMK ☐
5. Jabatan :
☐ Auditor Pertama
☐ Auditor Muda
☒ Auditor Madya
6. Lama Kerja di Inspektorat Prov Sulawesi Selatan : 27 Tahun

• Cara Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu dan Saudara/i cukup memberikan tanda (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 4). Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban dan setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

M A K A S S A R

1. Pengaruh *Spiritual Intelligence* pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya mengoptimalkan kinerja saya untuk memenuhi tanggung jawab saya kepada klien.			✓	
2	Saya berkomitmen dengan pekerjaan yang saya tekuni.			✓	
3	Saya mudah menerima pendapat orang lain secara terbuka dan saya mudah beradaptasi dengan suasana yang baru.			✓	
4	Saya bisa menemukan hikmah dalam perjalanan hidup yang saya lalui.			✓	
5	Saya segera menyelesaikan pekerjaan dengan tidak mengulur-ulur waktu.				✓
6	Jika saya menemukan masalah, saya mencoba untuk memilih jalan keluar dari masalah tersebut dengan kesadaran spiritual yang saya miliki.				✓
7	Senantiasa yakin dan percaya akan kebesaran Allah swt, sehingga segala perbuatan yang buruk dapat dihindari.				✓
8	Saya mampu untuk menemukan makna dan tujuan dalam hidup, sehingga dapat membantu saya beradaptasi dengan situasi tertekan.			✓	
9	Dalam mengerjakan suatu pekerjaan selalu melibatkan Allah swt sehingga terwujud ketenangan dan kedamaian.				✓
10	Dalam suatu perdebatan, saya lebih baik mengalah meskipun pendapat saya lebih benar.				✓

2. Pengaruh Role Stress pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

a. Konflik Peran

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya melakukan tugas-tugas yang harus dilakukan diluar kebiasaan dalam penugasan.				✓
2	Saya perlu melanggar peraturan atau kebijakan instansi untuk bias melaksanakan suatu penugasan.				✓
3	Saya menerima penugasan dari dua atau lebih senior yang saling bertentangan secara prinsip.				✓
4	Saya melakukan penugasan yang mungkin di tolak oleh orang lain, misalnya penugasan tanpa didukung pengetahuan yang memadai tentang bidang usaha klien.			✓	
5	Saya menerima penugasan tanpa sumber daya yang cukup (misalnya peralatan elektronik, transportasi, dll) untuk melaksanakan tugas tersebut.			✓	
6	Dalam menjalankan aktivitas struktural, saya bekerja dengan dua tim kerja/lebih dengan cara kerja berbeda.			✓	

b. Ketidakjelasan Peran

No	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
7	Saya merasa kurang mengetahui dengan jelas tanggung jawab yang ditetapkan dalam Instansi, (misalnya menjaga rahasia klien, deadline tugas, membina hubungan baik dengan klien, penugasan, dll).				✓
8	Saya merasa kurang mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan instansi dari saya.				✓
9	Saya merasa kurang mengetahui tentang wewenang yang saya miliki saat ini, (misalnya untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam penugasan).				✓
10	Saya merasa kurang jelas mengenai pekerjaan / apa yang seharusnya saya lakukan dalam instansi.				✓
11	Saya merasa rencana dan tujuan pekerjaan saya kurang jelas, (misalnya untuk mencari indikasi adanya kecurangan, dll)				✓
12	Saya kurang dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan di lapangan dengan menyelesaikan laporan yang diminta atasan maupun klien.			✓	

c. Kelebihan Peran

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
13	Saya hanya diberi sedikit waktu (sangat terbatas) untuk mengerjakan pekerjaan saya dalam suatu penugasan.				✓
14	Saya merasa dalam suatu penugasan, saya mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan lebih dari satu orang, tetapi saya kerjakan sendiri.				✓
15	Saya merasa bahwa standar kinerja pada pekerjaan saya terlalu tinggi.				✓
16	Saya merasa kurang jelas mengenai pekerjaan/ apa yang seharusnya saya lakukan dalam instansi.				✓
17	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan saya.				✓
18	Saya kurang dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan yang waktu deadlinenya hampir bersamaan dengan menyelesaikan laporan yang diminta atasan maupun klien.				✓

M A K A S S A R

3. Pelaksanaan Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan saya			✓	
2	Saya merasa mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan klien			✓	
3	Saya mampu berkompetisi dengan kemampuan saya			✓	
4	Banyaknya pemeriksaan akan menambah produktivitas saya			✓	
5	Dengan pengalaman saya, saya dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja				✓
6	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				✓
7	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien			✓	
8	Dengan efisiensi waktu, saya mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan				✓

4. Penerapan *Psychological Well-Being* pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Terkadang saya mengubah cara saya bersiinstansi atau berpikir menjadi sama dengan orang-orang disekitar saya				✓
2	Secara umum, saya memiliki perasaan bahwa saya lah yang bertanggungjawab terhadap situasi kehidupan saya				✓
3	Saya tidak tertarik dengan kegiatankegiatan yang dapat memperluas cakrawala saya				✓
4	Saya merasa senang terhadap apa yang telah saya lakukan di masa lalu dan harapan yang saya miliki untuk masa yang akan datang				✓
5	Ketika saya melihat ke masa lalu hidup saya, saya merasa puas dengan apa yang saya hasilkan				✓

ALA UDDIN
M A K A S S A R

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Strata Satu (S1) pada UTN Alauddin Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Akuntansi, yang mana salah satu persyaratannya adalah penulisan skripsi, maka untuk keperluan tersebut saya sangat membutuhkan data-data analisis sebagaimana "Daftar Kuesioner" terlampir.

Adapun judul skripsi yang saya ajukan dalam penelitian ini adalah "**Pengaruh *Spiritual Intelligence* dan *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor Dengan *Psychological Well-Being* Sebagai Pemoderasi (Studi pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan).**" untuk itu mohon kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/i meluangkan waktu untuk dapat mengisi pertanyaan-pertanyaan dibawah ini.

Bapak/Ibu dan Saudara/i cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 4). Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban dan setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan :

Jawaban Bapak/Ibu dan Saudara/i berikan akan dijamin kerahasiaannya serta orientitasnya. Kejujuran dan kebenaran jawaban yang Bapak/Ibu dan Saudara/I berikan adalah bantuan yang tidak ternilai bagi saya. Akhirnya atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Makassar, 12 November 2018

Peneliti

Andi Mappanyukki

NIM. 90400114040

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

M A K A S S A R

KUESIONER PENELITIAN

• Identitas Responden

Mohon dijawab pada isian yang telah disediakan dan pilihlah jawaban pada pernyataan pilihan dengan memberi tanda (✓) pada satu jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.

1. Nama (boleh tidak diisi) :
2. Umur : 40
3. Jenis Kelamin : Pria ☒ Wanita ☐
4. Pendidikan Terakhir : S3 ☐ S2 ☐ S1 ☒ D3 ☐ SMA/SMK ☐
5. Jabatan
☐ Auditor Pertama
☒ Auditor Muda
☐ Auditor Madya
6. Lama Kerja di Inspektorat Prov Sulawesi Selatan : 20 Tahun

• Cara Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu dan Saudara/i cukup memberikan tanda (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 4). Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban dan setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

1. Pengaruh *Spiritual Intelligence* pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya mengoptimalkan kinerja saya untuk memenuhi tanggung jawab saya kepada klien.				✓
2	Saya berkomitmen dengan pekerjaan yang saya tekuni.				✓
3	Saya mudah menerima pendapat orang lain secara terbuka dan saya mudah beradaptasi dengan suasana yang baru				✓
4	Saya bisa menemukan hikmah dalam perjalanan hidup yang saya lalui.				✓
5	Saya segera menyelesaikan pekerjaan dengan tidak mengulur-ulur waktu			✓	
6	Jika saya menemukan masalah, saya mencoba untuk memilih jalan keluar dari masalah tersebut dengan kesadaran spiritual yang saya miliki.			✓	
7	Senantiasa yakin dan percaya akan kebesaran Allah swt, sehingga segala perbuatan yang buruk dapat dihindari.				✓
8	Saya mampu untuk menemukan makna dan tujuan dalam hidup, sehingga dapat membantu saya beradaptasi dengan situasi tertekan.			✓	
9	Dalam mengerjakan suatu pekerjaan selalu melibatkan Allah swt sehingga terwujud ketenangan dan kedamaian.				✓
10	Dalam suatu perdebatan, saya lebih baik mengalah meskipun pendapat saya lebih benar.				✓

2. Pengaruh Role Stress pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

a. Konflik Peran

No	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya melakukan tugas-tugas yang harus dilakukan diluar kebiasaan dalam penugasan.				✓
2	Saya perlu melanggar peraturan atau kebijakan instansi untuk bias melaksanakan suatu penugasan.				✓
3	Saya menerima penugasan dari dua atau lebih senior yang saling bertentangan secara prinsip.			✓	
4	Saya melakukan penugasan yang mungkin di tolak oleh orang lain, misalnya penugasan tanpa didukung pengetahuan yang memadai tentang bidang usaha klien.			✓	
5	Saya menerima penugasan tanpa sumber daya yang cukup (misalnya peralatan elektronik, transportasi, dll) untuk melaksanakan tugas tersebut.				✓
6	Dalam menjalankan aktivitas struktural, saya bekerja dengan dua tim kerja/lebih dengan cara kerja berbeda.				✓

b. Ketidakjelasan Peran

No	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
7	Saya merasa kurang mengetahui dengan jelas tanggung jawab yang ditetapkan dalam Instansi, (misalnya menjaga rahasia klien, deadline tugas, membina hubungan baik dengan klien, penugasan, dll).				✓
8	Saya merasa kurang mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan instansi dari saya.				✓
9	Saya merasa kurang mengetahui tentang wewenang yang saya miliki saat ini, (misalnya untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam penugasan).				✓
10	Saya merasa kurang jelas mengenai pekerjaan / apa yang seharusnya saya lakukan dalam instansi.				✓
11	Saya merasa rencana dan tujuan pekerjaan saya kurang jelas, (misalnya untuk mencari indikasi adanya kecurangan, dll)				✓
12	Saya kurang dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan di lapangan dengan menyelesaikan laporan yang diminta atasan maupun klien.			✓	

c. Kelebihan Peran

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
13	Saya hanya diberi sedikit waktu (sangat terbatas) untuk mengerjakan pekerjaan saya dalam suatu penugasan.				✓
14	Saya merasa dalam suatu penugasan, saya mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan lebih dari satu orang, tetapi saya kerjakan sendiri.			✓	
15	Saya merasa bahwa standar kinerja pada pekerjaan saya terlalu tinggi.			✓	
16	Saya merasa kurang jelas mengenai pekerjaan/ apa yang seharusnya saya lakukan dalam instansi.				✓
17	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan saya.			✓	
18	Saya kurang dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan yang waktu deadlinenya hampir bersamaan dengan menyelesaikan laporan yang diminta atasan maupun klien.				✓

M A K A S S A R

3. Pelaksanaan Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan saya				✓
2	Saya merasa mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan klien				✓
3	Saya mampu berkompetisi dengan kemampuan saya			✓	
4	Banyaknya pemeriksaan akan menambah produktivitas saya			✓	
5	Dengan pengalaman saya, saya dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja				✓
6	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				✓
7	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien				✓
8	Dengan efisiensi waktu, saya mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan				✓

4. Penerapan *Psychological Well-Being* pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Terkadang saya mengubah cara saya bersiinstansi atau berpikir menjadi sama dengan orang-orang disekitar saya		✓		
2	Secara umum, saya memiliki perasaan bahwa saya lah yang bertanggungjawab terhadap situasi kehidupan saya			✓	
3	Saya tidak tertarik dengan kegiatankegiatan yang dapat memperluas cakrawala saya			✓	
4	Saya merasa senang terhadap apa yang telah saya lakukan di masa lalu dan harapan yang saya miliki untuk masa yang akan datang				✓
5	Ketika saya melihat ke masa lalu hidup saya, saya merasa puas dengan apa yang saya hasilkan				✓

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 MAKASSAR

LAMPIRAN 3

STATISTIK DESKRIPTIF

A. Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Spiritual Intelligence</i>	31	27,00	39,00	33,5806	3,05259
<i>Role Stress</i>	31	32,00	72,00	65,5484	6,76185
<i>Psychological Well-Being</i>	31	12,00	20,00	14,9355	1,98218
Kinerja Auditor	31	24,00	32,00	26,3871	2,20117
Valid N (listwise)	31				

B. Statistik Deskriptif Pernyataan

1. Deskriptif Variabel *Spiritual Intelligence*

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	24	77,4	77,4	77,4
Valid Sangat Setuju	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	24	77,4	77,4	77,4
Valid Sangat Setuju	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	3,2	3,2	3,2
Valid Setuju	23	74,2	74,2	77,4
Sangat Setuju	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	19	61,3	61,3	61,3
Valid Sangat Setuju	12	38,7	38,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	17	54,8	54,8	54,8
	Sangat Setuju	14	45,2	45,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,2	3,2	3,2
	Setuju	16	51,6	51,6	54,8
	Sangat Setuju	14	45,2	45,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	48,4	48,4	48,4
	Sangat Setuju	16	51,6	51,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	58,1	58,1	58,1
	Sangat Setuju	13	41,9	41,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	41,9	41,9	41,9
	Sangat Setuju	18	58,1	58,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	16,1	16,1	16,1
	Setuju	16	51,6	51,6	67,7
	Sangat Setuju	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

2. Deskriptif Variabel *Role Stress*

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	16,1	16,1	16,1
	Tidak Setuju	1	3,2	3,2	19,4
	Sangat Setuju	25	80,6	80,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,2	3,2	3,2
	Setuju	4	12,9	12,9	16,1
	Sangat Setuju	26	83,9	83,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,2	3,2	3,2
	Setuju	7	22,6	22,6	25,8
	Sangat Setuju	23	74,2	74,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6,5	6,5	6,5
	Setuju	10	32,3	32,3	38,7
	Sangat Setuju	19	61,3	61,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,2	3,2	3,2
	Tidak Setuju	1	3,2	3,2	6,5
	Setuju	13	41,9	41,9	48,4
	Sangat Setuju	16	51,6	51,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6,5	6,5	6,5
	Tidak Setuju	1	3,2	3,2	9,7
	Setuju	8	25,8	25,8	35,5
	Sangat Setuju	20	64,5	64,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,2	3,2	3,2
	Setuju	2	6,5	6,5	9,7
	Sangat Setuju	28	90,3	90,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,2	3,2	3,2
	Setuju	3	9,7	9,7	12,9
	Sangat Setuju	27	87,1	87,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,2	3,2	3,2
	Setuju	7	22,6	22,6	25,8
	Sangat Setuju	23	74,2	74,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,2	3,2	3,2
	Setuju	8	25,8	25,8	29,0
	Sangat Setuju	22	71,0	71,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	1	3,2	3,2	3,2
Setuju	6	19,4	19,4	22,6
Sangat Setuju	24	77,4	77,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	1	3,2	3,2	3,2
Setuju	9	29,0	29,0	32,3
Sangat Setuju	21	67,7	67,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X2.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	1	3,2	3,2	3,2
Setuju	8	25,8	25,8	29,0
Sangat Setuju	22	71,0	71,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	1	3,2	3,2	3,2
Setuju	8	25,8	25,8	29,0
Sangat Setuju	22	71,0	71,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X2.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	1	3,2	3,2	3,2
Setuju	11	35,5	35,5	38,7
Sangat Setuju	19	61,3	61,3	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X2.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,2	3,2	3,2
	Setuju	8	25,8	25,8	29,0
	Sangat Setuju	22	71,0	71,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X2.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,2	3,2	3,2
	Setuju	12	38,7	38,7	41,9
	Sangat Setuju	18	58,1	58,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X2.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,2	3,2	3,2
	Setuju	9	29,0	29,0	32,3
	Sangat Setuju	21	67,7	67,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

3. Deskriptif Variabel Kinerja Auditor Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	77,4	77,4	77,4
	Sangat Setuju	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	74,2	74,2	74,2
	Sangat Setuju	8	25,8	25,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	80,6	80,6	80,6
	Sangat Setuju	6	19,4	19,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	74,2	74,2	74,2
	Sangat Setuju	8	25,8	25,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	58,1	58,1	58,1
	Sangat Setuju	13	41,9	41,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	64,5	64,5	64,5
	Sangat Setuju	11	35,5	35,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	64,5	64,5	64,5
	Sangat Setuju	11	35,5	35,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	67,7	67,7	67,7
	Sangat Setuju	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

4. Deskriptif Variabel *Pshychological Well-Being*

M1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	29,0	29,0	29,0
Setuju	21	67,7	67,7	96,8
Sangat Setuju	1	3,2	3,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

M2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,2	3,2	3,2
Setuju	26	83,9	83,9	87,1
Sangat Setuju	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

M3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	54,8	54,8	54,8
Setuju	10	32,3	32,3	87,1
Sangat Setuju	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

M4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,2	3,2	3,2
Setuju	20	64,5	64,5	67,7
Sangat Setuju	10	32,3	32,3	100,0
Total	31	100,0	100,0	

M5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,2	3,2	3,2
Setuju	22	71,0	71,0	74,2
Sangat Setuju	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

LAMPIRAN 4

UJI KUALITAS DATA

A. Uji Validitas

1. Variabel *Spiritual Intelligence*

		Correlations										<i>Spiritual Intelligence</i>
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
X1.1	Pearson Correlation	1	,815**	,435*	,363*	,285	-,130	,060	-,146	-,010	,213	,435*
	Sig. (2-tailed)		,000	,015	,045	,120	,486	,749	,432	,957	,249	,014
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	,815**	1	,599**	,363*	,130	-,130	-,095	-,146	,146	,099	,409*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,045	,486	,486	,613	,432	,432	,595	,022
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	,435*	,599**	1	,519**	,316	,307	,124	,207	,350	,409*	,698**
	Sig. (2-tailed)	,015	,000		,003	,083	,093	,506	,265	,053	,022	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.4	Pearson Correlation	,363*	,363*	,519**	1	,610**	,235	,107	-,004	,139	,104	,552**
	Sig. (2-tailed)	,045	,045	,003		,000	,204	,567	,982	,457	,577	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.5	Pearson Correlation	,285	,130	,316	,610**	1	,482**	,360*	,280	,114	,167	,623**
	Sig. (2-tailed)	,120	,486	,083	,000		,006	,047	,128	,540	,370	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.6	Pearson Correlation	-,130	-,130	,307	,235	,482**	1	,499**	,418*	,289	,421*	,609**
	Sig. (2-tailed)	,486	,486	,093	,204	,006		,004	,019	,115	,018	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.7	Pearson Correlation	,060	-,095	,124	,107	,360*	,499**	1	,561**	,616**	,612**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,749	,613	,506	,567	,047	,004		,001	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.8	Pearson Correlation	-,146	-,146	,207	-,004	,280	,418*	,561**	1	,457**	,474**	,554**
	Sig. (2-tailed)	,432	,432	,265	,982	,128	,019	,001		,010	,007	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.9	Pearson Correlation	-,010	,146	,350	,139	,114	,289	,616**	,457**	1	,492**	,621**
	Sig. (2-tailed)	,957	,432	,053	,457	,540	,115	,000	,010		,005	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.10	Pearson Correlation	,213	,099	,409*	,104	,167	,421*	,612**	,474**	,492**	1	,716**
	Sig. (2-tailed)	,249	,595	,022	,577	,370	,018	,000	,007	,005		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
<i>Spiritual Intelligence</i>	Pearson Correlation	,435*	,409*	,698**	,552**	,623**	,609**	,682**	,554**	,621**	,716**	1
	Sig. (2-tailed)	,014	,022	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Variabel Role Stress

		Correlations																		Role Stress
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	
X2.1	Pearson Correlation	1	,225	,113	,330	-,116	,246	,122	,272	,278	,262	,147	,051	-,080	-,080	-,007	,130	,119	,235	,374*
	Sig. (2-tailed)		,223	,544	,070	,536	,182	,512	,139	,130	,155	,429	,786	,671	,671	,972	,485	,525	,202	,038
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	,225	1	,430*	,336	,438*	,074	,527**	,466**	,430*	,409*	,604**	,491**	,396*	,396*	,431*	,726**	,404*	,489**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,223		,016	,065	,014	,692	,002	,008	,016	,022	,000	,005	,028	,028	,015	,000	,024	,005	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	,113	,430*	1	,572**	,331	,174	,419*	,354	,165	,459**	,206	,436*	,478**	,594**	,249	,268	,215	,238	,587**
	Sig. (2-tailed)	,544	,016		,001	,069	,348	,019	,051	,374	,009	,267	,014	,007	,000	,177	,145	,246	,198	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.4	Pearson Correlation	,330	,336	,572**	1	,212	,084	,474**	,400*	,105	,518**	,149	,323	,292	,368*	,167	,393*	,201	,358*	,588**
	Sig. (2-tailed)	,070	,065	,001		,253	,653	,007	,026	,573	,003	,422	,077	,111	,042	,370	,029	,279	,048	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.5	Pearson Correlation	-,116	,438*	,331	,212	1	,528**	,182	,112	-,020	,183	,212	,136	,102	,102	,201	,323	,071	,210	,389*
	Sig. (2-tailed)	,536	,014	,069	,253		,002	,328	,549	,916	,324	,252	,467	,584	,584	,278	,076	,704	,256	,030
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.6	Pearson Correlation	,246	,074	,174	,084	,528**	1	,177	,208	,026	,138	,142	,094	,133	,133	,020	,078	-,016	,165	,358*
	Sig. (2-tailed)	,182	,692	,348	,653	,002		,340	,260	,888	,460	,445	,615	,475	,475	,914	,675	,934	,376	,048
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.7	Pearson Correlation	,122	,527**	,419*	,474**	,182	,177	1	,919**	,566**	,659**	,450*	,507**	,679**	,535**	,459**	,541**	,301	,520**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,512	,002	,019	,007	,328	,340		,000	,001	,000	,011	,004	,000	,002	,009	,002	,100	,003	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.8	Pearson Correlation	,272	,466**	,354	,400*	,112	,208	,919**	1	,631**	,580**	,529**	,563**	,595**	,459**	,378*	,469**	,225	,557**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,139	,008	,051	,026	,549	,260	,000		,000	,001	,002	,001	,000	,009	,036	,008	,224	,001	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.9	Pearson Correlation	,278	,430*	,165	,105	-,020	,026	,566**	,631**	1	,649**	,696**	,436*	,478**	,361*	,360*	,459**	,437*	,521**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,130	,016	,374	,573	,916	,888	,001	,000		,000	,000	,014	,007	,046	,046	,009	,014	,003	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.10	Pearson Correlation	,262	,409*	,459**	,518**	,183	,138	,659**	,580**	,649**	1	,408*	,284	,602**	,509**	,392*	,466**	,447*	,585**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,155	,022	,009	,003	,324	,460	,000	,001	,000		,023	,122	,000	,003	,029	,008	,012	,001	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.11	Pearson Correlation	,147	,604**	,206	,149	,212	,142	,450*	,529**	,696**	,408*	1	,607**	,410*	,410*	,534**	,702**	,501**	,671**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,429	,000	,267	,422	,252	,445	,011	,002	,000	,023		,000	,022	,022	,002	,000	,004	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.12	Pearson Correlation	,051	,491**	,436*	,323	,136	,094	,507**	,563**	,436*	,284	,607**	1	,498**	,610**	,471**	,375*	,323	,339	,627**
	Sig. (2-tailed)	,786	,005	,014	,077	,467	,615	,004	,001	,014	,122	,000		,004	,000	,008	,037	,076	,062	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.13	Pearson Correlation	-,080	,396*	,478**	,292	,102	,133	,679**	,595**	,478**	,602*	,410*	,498**	1	,886**	,416*	,322	,270	,381*	,642**

	Sig. (2-tailed)	,671	,028	,007	,111	,584	,475	,000	,000	,007	,000	,022	,004		,000	,020	,077	,143	,034		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.14	Pearson Correlation	-,080	,396*	,594**	,368*	,102	,133	,535**	,459**	,361*	,509**	,410*	,610**	,886**	1	,525**	,322	,378*	,381*		,652**
	Sig. (2-tailed)	,671	,028	,000	,042	,584	,475	,002	,009	,046	,003	,022	,000	,000		,002	,077	,036	,034		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.15	Pearson Correlation	-,007	,431*	,249	,167	,201	,020	,459**	,378*	,360*	,392*	,534**	,471**	,416*	,525**	1	,571**	,638**	,528**		,613**
	Sig. (2-tailed)	,972	,015	,177	,370	,278	,914	,009	,036	,046	,029	,002	,008	,020	,002		,001	,000	,002		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.16	Pearson Correlation	,130	,726**	,268	,393*	,323	,078	,541**	,469**	,459**	,466**	,702**	,375*	,322	,322	,571**	1	,713**	,812**		,754**
	Sig. (2-tailed)	,485	,000	,145	,029	,076	,675	,002	,008	,009	,008	,000	,037	,077	,077	,001		,000	,000		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.17	Pearson Correlation	,119	,404*	,215	,201	,071	-,016	,301	,225	,437*	,447*	,501**	,323	,270	,378*	,638**	,713**	1	,755**		,605**
	Sig. (2-tailed)	,525	,024	,246	,279	,704	,934	,100	,224	,014	,012	,004	,076	,143	,036	,000	,000		,000		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.18	Pearson Correlation	,235	,489**	,238	,358*	,210	,165	,520**	,557**	,521**	,585**	,671**	,339	,381*	,381*	,528**	,812**	,755**	1		,773**
	Sig. (2-tailed)	,202	,005	,198	,048	,256	,376	,003	,001	,003	,001	,000	,062	,034	,034	,002	,000	,000			,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Role Stress	Pearson Correlation	,374*	,715**	,587**	,588**	,389*	,358*	,763**	,746**	,643**	,754**	,713**	,627**	,642**	,652**	,613**	,754**	,605**	,773**		1
	Sig. (2-tailed)	,038	,000	,001	,001	,030	,048	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Variabel Kinerja Auditor

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja Auditor
Y1	Pearson Correlation	1	,563**	-,069	,210	,010	,083	,406*	,453*	,545**
	Sig. (2-tailed)		,001	,711	,256	,957	,656	,024	,011	,002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y2	Pearson Correlation	,563**	1	,271	,158	-,053	,179	,487**	,539**	,644**
	Sig. (2-tailed)	,001		,141	,397	,777	,335	,005	,002	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y3	Pearson Correlation	-,069	,271	1	,457**	-,085	-,022	,319	,186	,403*
	Sig. (2-tailed)	,711	,141		,010	,648	,906	,080	,317	,025
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y4	Pearson Correlation	,210	,158	,457**	1	,096	,025	,179	,382*	,507**
	Sig. (2-tailed)	,256	,397	,010		,606	,894	,335	,034	,004
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y5	Pearson Correlation	,010	-,053	-,085	,096	1	,599**	,326	,253	,482**
	Sig. (2-tailed)	,957	,777	,648	,606		,000	,073	,170	,006
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y6	Pearson Correlation	,083	,179	-,022	,025	,599**	1	,436*	,498**	,615**
	Sig. (2-tailed)	,656	,335	,906	,894	,000		,014	,004	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y7	Pearson Correlation	,406*	,487**	,319	,179	,326	,436*	1	,498**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,024	,005	,080	,335	,073	,014		,004	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y8	Pearson Correlation	,453*	,539**	,186	,382*	,253	,498**	,498**	1	,801**
	Sig. (2-tailed)	,011	,002	,317	,034	,170	,004	,004		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kinerja Auditor	Pearson Correlation	,545**	,644**	,403*	,507**	,482**	,615**	,770**	,801**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,025	,004	,006	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Variabel Pshychological Well-Being

Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	Psychological Well-Being
M1	Pearson Correlation	1	,127	,418*	,285	,235	,572**
	Sig. (2-tailed)		,497	,019	,121	,202	,001
	N	31	31	31	31	31	31
M2	Pearson Correlation	,127	1	,498**	,339	,224	,560**
	Sig. (2-tailed)	,497		,004	,062	,226	,001
	N	31	31	31	31	31	31
M3	Pearson Correlation	,418*	,498**	1	,593**	,646**	,891**
	Sig. (2-tailed)	,019	,004		,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
M4	Pearson Correlation	,285	,339	,593**	1	,757**	,814**
	Sig. (2-tailed)	,121	,062	,000		,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31

M5	Pearson Correlation	,235	,224	,646**	,757**	1	,793**
	Sig. (2-tailed)	,202	,226	,000	,000		,000
	N	31	31	31	31	31	31
<i>Psychological Well-Being</i>	Pearson Correlation	,572**	,560**	,891**	,814**	,793**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Uji Reliabilitas

1. Variabel *Spiritual Intelligence*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	10

2. Variabel *Role Stress*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	18

3. Variabel *Kinerja Auditor*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,745	8

4. Variabel *Psychological Well-Being*

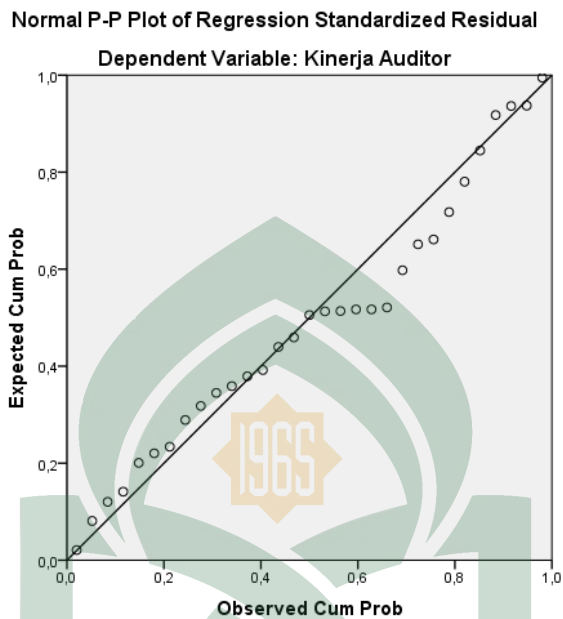
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	5

LAMPIRAN 5

UJI ASUMSI KLASIK

A. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,49749741
Most Extreme Differences	Absolute	,155
	Positive	,155
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,864
Asymp. Sig. (2-tailed)		,444

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

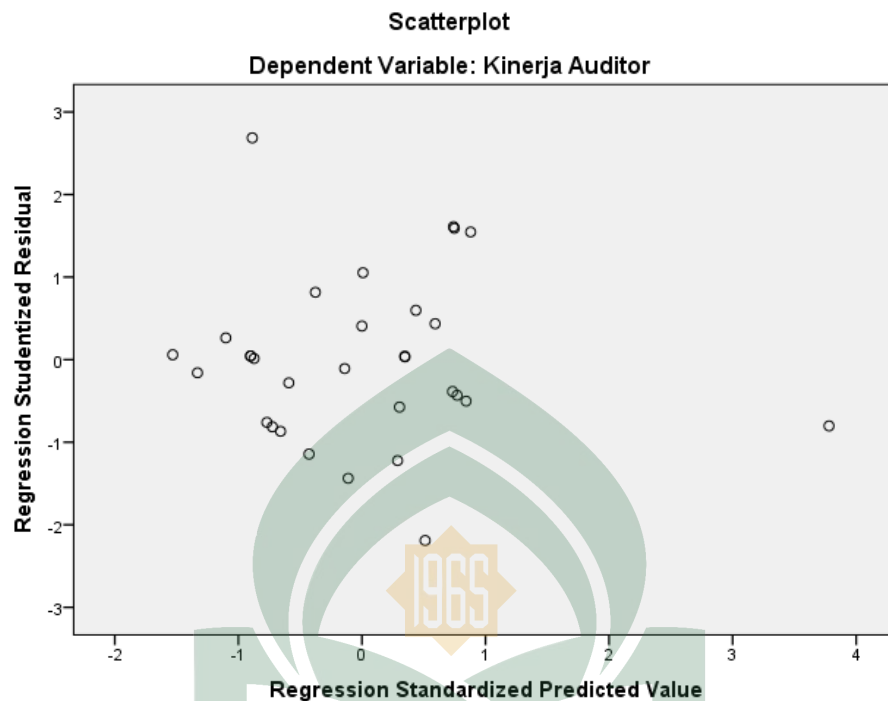
B. Uji Multikolenearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Spiritual Intelligence</i>	,693	1,443
	<i>Role Stress</i>	,858	1,166
	<i>Psychological Well-Being</i>	,712	1,404

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

C. Uji Heteroskedastisitas



D. Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,475	3,578		-,133	,895
1 <i>Spiritual Intelligence</i>	,075	,075	,226	,994	,329
<i>Role Stress</i>	,002	,031	,012	,060	,952
<i>Psychological Well-Being</i>	-,072	,115	-,141	-,631	,534

a. Dependent Variable: AbsUt

LAMPIRAN 6 UJI HIPOTESIS

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,534	,501	1,55493

a. Predictors: (Constant), *Role Stress*, *Spiritual Intelligence*

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,656	2	38,828	16,059	,000 ^b
	Residual	67,699	28	2,418		
	Total	145,355	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), *Role Stress*, *Spiritual Intelligence*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,055	5,147		4,285	,000
	<i>Spiritual Intelligence</i>	,368	,099	,510	3,713	,001
	<i>Role Stress</i>	-,122	,045	-,376	-2,736	,011

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

B. Analisis Regresi Moderasi dengan Uji Interaksi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,619	,542	1,48909

a. Predictors: (Constant), X2_M, *Spiritual Intelligence*, *Role Stress*, *Psychological Well-Being*, X1_M

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,920	5	17,984	8,110	,000 ^b
	Residual	55,435	25	2,217		
	Total	145,355	30			

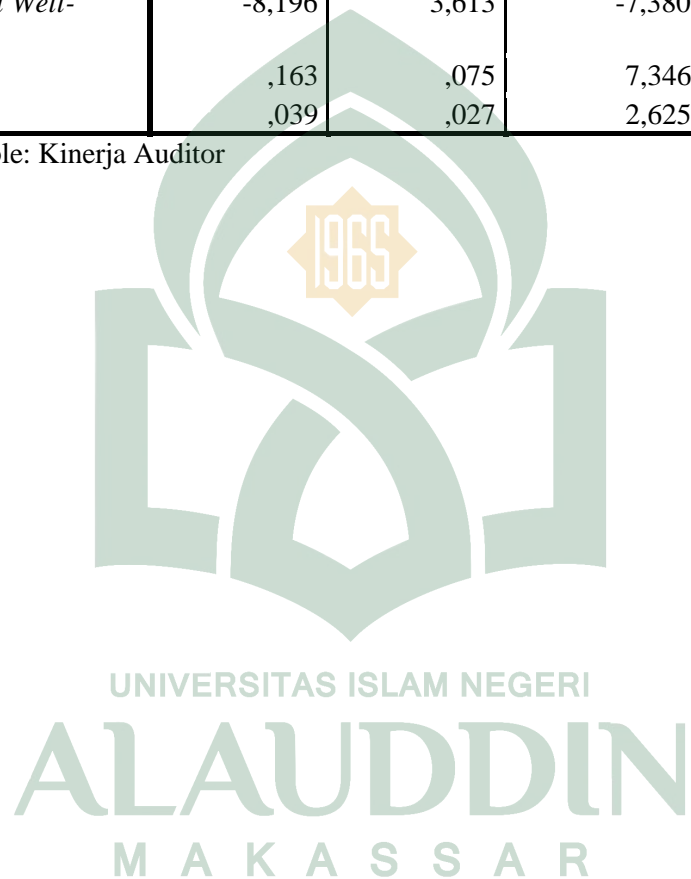
a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), X2_M, *Spiritual Intelligence*, *Role Stress*, *Psychological Well-Being*, X1_M

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	141,449	53,485		2,645	,014
	<i>Spiritual Intelligence</i>	-1,936	1,063	-2,685	-1,821	,081
	<i>Role Stress</i>	-,735	,461	-2,259	-1,594	,124
	<i>Psychological Well-Being</i>	-8,196	3,613	-7,380	-2,268	,032
	X1_M	,163	,075	7,346	2,162	,040
	X2_M	,039	,027	2,625	1,453	,159

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
Jl. H. M. Yasin Limpo Nomor 36 Samata-Gowa ☎(0411) 882682 (Fax. 882682)

SURAT KETERANGAN TURNITIN

Tim Instruktur Deteksi Plagiat Turnitin telah menerima naskah Skripsi dengan identitas:

Nama Penulis : Andi Mappanyukki
NIM : 90400114041
Judul : Pengaruh *Spiritual Intelligence* dan *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor Dengan *Psychological Well-Being* Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)
Pembimbing I : Prof. Dr. H. Muslimin, S.Ag, M.Ag.
Pembimbing II : Sumarlin, SE., M.Ak.

Menyatakan bahwa naskah Skripsi tersebut telah diperiksa tingkat kemiripannya (*index similarity*) dengan skor/hasil sebesar **23%**. Sesuai dengan pedoman yang berlaku, maka Skripsi ini dinyatakan **Layak/ Tidak layak*** untuk lanjut ke proses berikutnya.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk melengkapi syarat **Ujian Hasil**.

Mengetahui

(Pembimbing)

Makassar, 08 Februari 2019

TIM Instruktur FEBI

Satriani S.I.P.

**Coret yang tidak perlu*

*Catatan:

1-24% : "Tidak Terindikasi Plagiat"
25-49% : "Revisi Minor, Silahkan Konsultasikan dengan Pembimbing"
50-74% : "Revisi Mayor, Silahkan Konsultasikan dengan Pembimbing"
75-100%

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

M A K A S S A R



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR

Nomor : 206 Tahun 2018

T E N T A N G
PEMBIMBING/PEMBANTU PEMBIMBING DALAM PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA JURUSAN
AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar setelah :

- Membaca** : Surat Permohonan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, **Andi Mappanyukki** Nim: **90400114041** tertanggal untuk mendapatkan Pembimbing Skripsi dengan Judul: " Pengaruh Job Burnout dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor dengan Psychological Well-Being Sebagai Pemoderasi (Studi pada BPK RI Kota Makassar)
- Menimbang** :
- a. Bahwa untuk membantu penelitian dan penyusunan skripsi mahasiswa tersebut, dipandang perlu untuk menetapkan pembimbing/ pembantu pembimbing penyusunan skripsi mahasiswa tersebut diatas.
 - b. Bahwa mereka yang ditetapkan dalam surat keputusan dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk disertai tugas sebagai pembimbing/pembantu pembimbing menyusun skripsi mahasiswa tersebut diatas
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2010 yang disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010
 4. Keputusan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Status Institute Agama Islam Negeri Alauddin Makassar menjadi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar;
 5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Agama.
 6. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 25 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Agama Nomor 85 Tahun 2013 Tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar.
 7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar.

MEMUTUSKAN

- Pertama** : Mengangkat / Menunjuk Saudara :
1. Prof. H. Muslimin, S.Ag., M.Ag.
 2. Sumarlin, Sfi., M.Ak.
- Kedua** : Tugas Pembimbing/ Pembantu Pembimbing dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi Mahasiswa adalah memeriksa draft skripsi dan naskah skripsi, memberi bimbingan, petunjuk-petunjuk, perbaikan mengenai materi, metode, bahasa dan kemampuan menguasai masalah.
- Ketiga** : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya surat keputusan ini dibebankan pada anggaran belanja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
- Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan didalamnya akan diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kelima** : Surat Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Ditetapkan di : Samata-Gowa
Pada tanggal : 7 Februari 2018



PROF. DR. H. AMBO ASSE, M.Ag
NIP. 19561022 198703 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I : Jl. Slt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864928 Fax 864923
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata - Gowa Tlp. 841879 Fax.8221400

Nomor : 7240 / EB.I/PP.00.9/12/2018
Lampiran : -
Hal : **Undangan Seminar Proposal**
A.n. Andi Mappanyukki/90400114041

Samata, Desember 2018

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Penguji dan Pembimbing
Di
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat kami mengundang Bapak/Ibu Penguji dan Pembimbing, untuk menghadiri dan melaksanakan serta bertindak selaku pembimbing dan penguji pada Seminar Draft Skripsi, yang insya Allah akan dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : Kamis, 06 Desember 2018
Waktu : 08.30 -10.00 WITA
Judul Skripsi : Pengaruh spritual, intellegence dan role stress terhadap kinerja auditor denggan psychological well being sebagai pemoderasi (studi pada inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)
Tempat : Ruang Seminar

Atas segala perhatian dan kehadirannya diucapkan banyak terima kasih.

Wassalam,
Dekan
Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP. 19581022 198703 1 002

Catatan:

1. SK Pembimbing Draft Skripsi Terlampir
2. Pembimbing diharapkan hadir



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar (0411) 864928 Fax 864923
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata Sungguminasa – Gowa Tlp. 841879 Fax 8221400

Nomor : **6695** /EB.I/PP.00.9/10/2018

Gowa, **29** Oktober 2018

Lamp : -

Perihal : *Permohonan Izin Penelitian*

Kepada,

Yth. UPT P2T BKPM
Prov. Sulawesi Selatan

Di -

Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang tersebut namanya dibawah ini:

Nama : **Andi Mappanyukki**
NIM : **90400114041**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**
Jurusan : **Akuntansi**
Semester : **IX (Sembilan)**
Alamat : **Bumi Batara mawang B.E2 No.12**

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul skripsinya "**Pengaruh Spiritual Intelligence dan Role Stress terhadap Kinerja Auditor dengan Psychological Well-being sebagai Pemoderasi (Studi pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)**"

Dengan Dosen pembimbing:
1. Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.
2. Sumarlin, SE., M.Ak

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin melakukan penelitian di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.
Demikian harapan kami dan Terima Kasih.

Wassalam

an. Dekan,

Kuasa Nomor : 6433/EB.1/Kp.07.6/10/2018

Tanggal : 17 Oktober 2018

Prof. Dr. H. Muslimin, M.Ag

NIP: 19710402 200003 1 002

Tembusan :

1. Rektor UIN Alauddin Makassar di Samata Gowa
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip



1 2 0 1 8 1 8 1 4 2 0 2 4 3

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 8223/S.01/PTSP/2018
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Inspektorat Prov. Sulsel

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Nomor : 6695/EB.I/PP.00.9/9/2018 tanggal 29 Oktober 2018 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **ANDI MAPPANYUKKI**
Nomor Pokok : 90400114041
Program Studi : Akuntansi
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36, Samata-Gowa

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH SPIRITUAL INTELLIGENCE DAN ROLE STRESS TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING SEBAGAI PEMODERASI (STUDI PADA INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI SELATAN) "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **29 Oktober s/d 29 November 2018**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 29 Oktober 2018

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

A. M. YAMIN, SE., MS.

Pangkat : Pembina Utama Madya
Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth
1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar di Makassar;
2. Peringkat.

SIMP PTSP 29-10-2018



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://p2tbpmd.sulselprov.go.id> Email : p2t_prov.sulsel@yahoo.com
Makassar 90222





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Andi Pangerang Pettarani No.100 Telp. (0411) - 453137 Makassar, Kode Pos 90222

Makassar, 29 Oktober 2018

Nomor : 800.2/S.01/A.3/ltprov
Lampiran : —
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Kepada,
Yth. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis
Islam UIN Alauddin
di -
Makassar

Memperhatikan Surat Nomor : 8223/S.01/PTSP/2018, tanggal 29 Oktober 2018 Perihal Izin Penelitian, maka dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya dapat memberikan kesempatan kepada :

Nama : **ANDI MAPPANYUKKI**
Nomor Pokok : 90400114041
Program Studi : Ilmu Akuntansi
Judul Skripsi : "PENGARUH SPIRITUAL INTELLIGENCE DAN ROLE STRESS TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING SEBAGAI PEMODERASI (STUDI PADA INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI SELATAN)"

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Makassar

untuk mengadakan penelitian pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan tetap memperhatikan ketentuan yang berlaku, yaitu :

1. Penelitian dinyatakan berlangsung bila dalam proses pengambilan data :
 - a. Melapor pada saat melakukan pengambilan data
 - b. Melapor pada saat selesai
2. Penelitian dinyatakan tidak berlangsung bila tidak melakukan point (1).

Demikian disampaikan, sebagai persetujuan.



**INSPEKTUR
SEKRETARIS,**

ABEL RANTE, SH., M.Si

Pangkat : Pembina Tk. I

NIP. 19701113 199803 1 005

Tembusan :

1. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Prov. SulSel di Makassar;
2. Yang bersangkutan di tempat;
3. Pertinggal.



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR : 271 TAHUN 2019

TENTANG

PANITIA DAN TIM PENGUJI SEMINAR HASIL PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA
A.n.Andi Mappanyukki, NIM : 90400114041
JURUSAN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

- Membaca : Surat Permohonan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, Andi Mappanyukki, NIM: 90400114041 untuk melaksanakan seminar hasil.
- Menimbang : Bahwa untuk pelaksanaan dan kelancaran seminar draft/hasil, perlu dibentuk panitia dan tim penguji seminar hasil dan penyusunan skripsi
- Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2010 yang disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010;
4. Keputusan Presiden Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Alauddin menjadi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar;
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Agama;
6. Peraturan Menteri Agama RI No. 25 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Agama RI No 85 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
Pertama : Membentuk Panitia dan Tim Penguji Seminar hasil, Jurusan **AKUNTANSI** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar dengan komposisi :

Ketua : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
Sekertaris : Jamaluddin M, SE., M.Si.
Pembimbing : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.
Pembimbing II : Sumarlin, SE., M.Ak.
Penguji I : Dr. Unce Bulutoding, SE.
Penguji II : Memen Suwandi, SE., M.Si.
Pelaksana : Anidar Hamid, A.Md.

1. Panitia bertugas melaksanakan seminar hasil, memberi bimbingan, petunjuk-petunjuk, perbaikan mengenai materi, metode, bahasa dan dan kemampuan menguasai masalah penyusunan skripsi
2. Biaya pelaksanaan seminar hasil penelitian dibebankan kepada anggaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar
3. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya

- Kedua : 1. Panitia bertugas melaksanakan seminar hasil, memberi bimbingan, petunjuk-petunjuk, perbaikan mengenai materi, metode, bahasa
- Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Ditetapkan di : Samata-Gowa
Pada tanggal : 14 Februari 2019
Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP. 19581022 198703 1 002

Tembusan :
1. Rektor UIN Alauddin Makassar di Samata-Gowa
2. Para Jurusan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Arsip



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I : Jl. Slt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864928 Fax 864923
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata – Gowa Tlp. 841879 Fax.8221400

Nomor : *830* /EB.1/PP.00.9/2/2019
Sifat : Penting
Lamp : -
Hal : Undangan Seminar Hasil

Samata, *19* Februari 2019

Kepada Yth
Bapak/Ibu Penguji dan Pembimbing
Di-
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri Seminar Hasil Penelitian Mahasiswa:

Nama : Andi Mappanyukki
NIM : 90400114041
Jurusan : AKUNTANSI
Judul Skripsi : Pengaruh spritual, intelligence dan role stress terhadap kinerja auditor dengan psychological well being sebagai pemoderasi (studi pada inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)

Yang Insya Allah akan dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Selasa, 19 Februari 2019
Waktu : 13.00 - 14.00 WITA
Tempat : Ruang Seminar Lt.1

Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

[Signature]
Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP. 19581022 198703 1 002

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR : 450 TAHUN 2019

TENTANG

PANITIA DAN TIM PENGUJI MUNAQASYAH
JURUSAN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

- Membaca : Surat permohonan : Andi Mappanyukki
NIM : 90400114041
Tanggal : 22 Februari 2019
Mahasiswa Jurusan : AKUNTANSI
Untuk Ujian Skripsi/ Munaqasyah yang berjudul "Pengaruh spiritual, Intelligence dan role stress terhadap kinerja auditor dengan psychological well being sebagai pemoderasi (studi pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)"
- Menimbang : 1. Bahwa saudara tersebut diatas telah memenuhi persyaratan Ujian Skripsi/ Munaqasyah
2. Bahwa untuk pelaksanaan dan kelancaran ujian/ Munaqasyah perlu dibentuk panitia ujian.
- Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Keputusan Presiden Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan IAIN Alauddin menjadi UIN Alauddin Makassar;
4. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Agama;
5. Keputusan Menteri Agama RI. No. 5 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar
6. Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;
7. Keputusan Menteri Keuangan No.330/05/2008 tentang penetapan UIN Alauddin Makassar pada Departemen Agama sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan pengelolaan Badan Layanan Umum (BLU).
8. Surat Keputusan Rektor UIN Alauddin Nomor 241-B Tahun 2010 Tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Membentuk Panitia Ujian Skripsi/ Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar dengan komposisi :

Ketua : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
Sekretaris : Dr. H. Abdul Wahab, M.Si.
Penguji I : Dr. Lince Buiutoding, SE.
Penguji II : Memen Suwandi, SE., M.Si.
Pembimbing I : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.
Pembimbing II : Sumarlin, SE., M.Ak.
Pelaksana : Amidar Hamid, A.Md.

2. Panitia bertugas melaksanakan ujian Skripsi/Munaqasyah bagi saudara yang namanya tersebut diatas.
3. Biaya pelaksanaan ujian dibebankan kepada anggaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
4. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Ditetapkan di : Samata-Gowa
Pada tanggal : 25 Februari 2019

Dekan, UIN ALAUDDIN MAKASSAR
Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP. 195810221987031002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I : Jl. Slt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864928 Fax 864923
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata Sungguminasa - Gowa Tlp. 841879 Fax 8221400

Nomor : *1013* /EB.1/PP.00.9/2/2019
Sifat : Penting
Lamp : -
Hal : Undangan Ujian Munaqasyah

Samata, *28* Februari 2019

Kepada Yth

Bapak/Ibu Penguji dan Pembimbing
Di-

Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri Ujian
Munaqasyah Mahasiswa:

Nama : Andi Mappanyukki
NIM : 90400114041
Jurusan : AKUNTANSI
Judul Skripsi : "Pengaruh spiritual, intelligence dan role stress terhadap
kinerja auditor dengan psychological well being sebagai
pemoderasi (studi pada Inspektorat Provinsi Sulawesi
Selatan)"

Yang Insya Allah akan dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Kamis, 28 Februari 2019
Waktu : 13.00 - 15.30 Wita
Tempat : Ruang Seminar

Demikian atas perhatiannya kami diucapkan terima kasih.

Wassalam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
M A K A S S A R

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP. 19581022 198703 1 002

RIWAYAT HIDUP



Andi Mappanyukki, dilahirkan di Arasoe, Kecamatan Cina, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan pada tanggal 12 September 1996. Penulis merupakan anak pertama, buah hati dari Ayahanda A.M.Agussalim dan Ibunda Andi Mommo. Penulis memulai pendidikan di Taman Kanak-kanak (TK) Dasawisma Apala pada tahun 2001.

Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke SD Negeri 306 Apala hingga tahun 2008, lalu melanjutkan pada SMP Negeri 1 Barebbo pada tahun 2009 hingga tahun 2011. Pada tahun tersebut penulis juga melanjutkan pendidikan ke jenjang SMA Negeri 1 Watampone hingga tahun 2014, lalu penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Akuntansi. Selain mengikuti proses perkuliahan, penulis juga pernah bergabung dalam berbagai organisasi kemahasiswaan yaitu Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Akuntansi UIN Alauddin Makassar periode 2014-2015 dan 2015-2016, dan KEPMI Bone DPK Latenriruwa (Organisasi Daerah)

Contact Person:

Email : andimappanyukkits@gmail.com

No. Hp: 085-242-947-242

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
M A K A S S A R